sosiaalinen kumppanuus vai luokkataistelu

VLADISLAV USENIN

TEORIA
LAINSÄÄDÄNTÖ
KÄYTÄNTÖ

KUSTANNUSLIIKE EDISTYS

VLADISLAV USENIN

sosiaalinen kumppanuus vai luokkataistelu

VLADISLAV USENIN

sosiaalinen kumppanuus vai luokkataistelu

TEORIA
LAINSÄÄDÄNTÖ
KÄYTÄNTÖ

KUSTANNUSLIIKE EDISTYS
MOSKOVA

В. И. УСЕНИН

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО ИЛИ КЛАССОВАЯ БОРЬБА?

Теории — законодательство — практика

(На финском языке)

Suomentaneet: *K. Juntunen* (esipuhe, johdanto, I luku, II luvun 3., 4. ja 5. kohta), *L. Holm* (II luvun 1. ja 2. kohta), *R. Sirokov* (III luvun 1., 2. ja 3. kohta), *U. Ruhanen* (III luvun 4. kohta).

Редактор русского текста *А. П. Мирошников.* Контрольный редактор *Р. Г. Пелля.* Издательский редактор *С. Э. Петерценс.* Художественный редактор *В. С. Камкина.* Технический редактор *В. И. Ларионова.* Корректор *А. Э. Кэмппи.* Подписано к печати 22/II-72 г. Формат 84×108¹/₃₂. Бум. л. 4,0. Печ. л. 13,44. Уч.-изд. л. 17,4. Заказ № 3579. Издат. № 13559. Цена 1 р. 39 к. Тираж 5300.

Издательство «Прогресс» Комитета по печати при Совете Министров СССР. Москва Г-21, Зубовский бульвар, 21. Типография им. Анохина Управления по печати при Совете Министров Карельской АССР. Петрозаводск, ул. «Правды», 4.

ESIPUHE

Tämä kirja ilmestyi venäjän kielellä 1968 ja sen tarkoituksena oli tutustuttaa neuvostoliittolaisia lukijoita työn ja pääoman välisten suhteiden sääntelyn teorioihin ja käytäntöön porvarillisissa maissa. Kirja on herättänyt mielenkiintoa ulkomaisissakin lukijoissa. Tarjotessaan sen julkaistavaksi suomen kielellä tekijä on hieman supistanut tekstiä, ottanut siihen eräitä uusia aineistoja ja katsonut sitä paitsi tarkoituksenmukaiseksi esittää tutkimuksen perusaiheen edellä joitakin ajatuksia työsuhteiden sääntelyn luonteesta ja periaatteellisista erikoisuuksista erilaisissa yhteiskuntapoliittisissa järjestelmissä.[1] Siten lukijat voivat saada tietynlaisen käsityksen niistä sosialistisen järjestelmän työsuhteiden tunnusomaisista piirteistä, joiden seikkaperäinen erittely ei sisälly tässä tutkielmassa tarkasteltavien ongelmien piiriin.

Tuotanto- ja työsuhteet

Niin yhteiskuntapoliittisella järjestelmällä kuin työsuhteidenkin järjestelmällä ovat omat erikoisuutensa jokaisessa nykymaailman maassa. Näiden erikoisuuksien selvittäminen ja huomioon ottaminen on tärkeää sekä teorian että käytännön kannalta. Onko yhteiskuntapoliittisen järjestelmän ja työsuhteiden järjestelmän välillä kuitenkin jokin keskinäinen yhteys ja jos on, niin mikä siinä on määräävänä tekijänä?

»Kansantaloustieteen arvostelun» esipuheessa Marx kirjoitti: »Elämänsä yhteiskunnallisessa tuotannossa ihmiset ovat tiettyjen välttämättömien, heidän tahdostaan riippumattomien suhteiden, tuotantosuhteiden alaisia ja nämä vastaavat heidän aineellisten tuotantovoimiensa tiettyä kehitysastetta. Näiden tuotantosuhteiden

---

[1] Tekijä on esittänyt mielipiteensä tästä kysymyksestä syyskuussa 1970 Genèvessä pidetyssä Kansainvälisen työsuhdeyhdistyksen (International Industrial Relations Association) toisessa maailmankongressissa.

kokonaisuus muodostaa yhteiskunnan taloudellisen rakenteen, sen reaaliperustan, jolle kohoaa oikeudellinen ja poliittinen ylärakenne ja tätä päällysrakennetta vastaavat tietyt yhteiskunnallisen tietoisuuden muodot.»[1]

Tuotantovoimien perustana ovat omistussuhteet, ts. ihmisten suhde tuotantovälineisiin. Tuotantoprosessissa muodostuvien suhteiden luonne sekä työn tuotteiden jakotapa on erilainen riippuen siitä, ovatko tuotantovälineet erillisten henkilöiden, ryhmien tai luokkien yksityisessä omistuksessa vai itsensä työtätekevien, koko kansan yhteisessä omistuksessa.

Missä maassa hyvänsä olemassaolevan tuotantovälineiden yhtenäisen omistustyypin rinnalla on samanaikaisesti tuon omistuksen erilaisia muotoja. Kapitalistisissa maissa on olemassa yksinkertainen tavaratalous perheomistuksen muodossa, henkilökohtainen yksityiskapitalistinen, ryhmä-, osuuskunnallinen ja valtion omistus. Sosialistisissa maissa on kaksi pääasiallista omistusmuotoa: valtion (koko kansan) omistus ja osuuskunnallinen (kollektiivitalouksien) omistus. Joissakin maissa on säilynyt myös yksityinen pientuotanto.

Jokainen omistusmuoto heijastuu työsuhteiden erikoisominaisuuksissa jopa yhdenkin valtion puitteissa. Tämä tulee ilmi verrattaessa vaikkapa työsuhteita, jotka vallitsevat kapitalistisissa maissa monilukuisissa perhetalouksissa ja toisaalta jatkuvasti palkkatyötä käyttävissä tuotantolaitoksissa. Perhetalouksissa vallitsevat työsuhteet eivät tavallisesti edes kuulu työlainsäädännön valvontapiiriin.

Sosialistisissa maissa valtion tuotantolaitoksissa ja virastoissa vallitsevissa työsuhteissa on paljon spesifiikkistä eroavuutta osuuskunnissa ja kollektiivitalouksissa vallitseviin suhteisiin verraten. Neuvostoliiton työoikeudessa nämä kahdenlaiset suhteet lasketaan oikeustieteen eri alojen valvontapiiriin kuuluviksi: valtionlaitoksissa ja -virastoissa vallitsevat suhteet kuuluvat työoikeuden piiriin, kollektiivitalouksissa vallitsevat suhteet kollektiivitaloudellisen oikeuden piiriin.

Joka maassa on kuitenkin vallitsevana jokin yksi omistusmuoto, joka määrääkin tuotantosuhteiden tyypin. Kapitalistisissa maissa valta-asema on yksityisellä (henkilökohtaisella ja ryhmä-) omistuksella, sosialistisissa maissa valtion (koko kansan) omistuksella.

Tuotantosuhteiden kokonaisuus, jota Marx nimitti yhteiskunnan taloudelliseksi perustaksi, määrää myös poliittisen, juridisen ja ideo-

---

[1] K. Marx. Kansantaloustieteen arvostelua. Kansankulttuuri Oy, Helsinki 1970, s. 17.

logisen päällysrakenteen ja näin ollen myös yhteiskuntapoliittisen järjestelmän.

Työsuhteet ovat tuotantosuhteiden erottamaton osa. Luonteensa perusteella ne saattavat olla ensinnäkin riistoon perustuvia, antagonistisia herruus- ja alistussuhteita, toiseksi toverillisen yhteistyön ja keskinäisavun suhteita ja kolmanneksi suhteita, jotka ovat edellisten ja jälkimmäisten välityyppiä.

Historia tuntee viisi tärkeintä tuotantosuhteiden (ja vastaavasti työsuhteiden) tyyppiä: alkukantaisen yhteiskunnan tuotantosuhteet, orjayhteiskunnan, feodaalisen, kapitalistisen ja sosialistisen yhteiskunnan tuotantosuhteet. Niiden eroavuudet ovat helposti havaittavissa työn luonteessa, työntekoon velvoittamisen tavoissa, työkurin ja työprosessin johdon luonteessa, työn tuotteiden jakotavoissa ja työvoiman uusintamismuodoissa.

Kussakin näistä yhteiskuntapoliittisista muodostumista työsuhteiden sääntely tapahtuu omalla erityisellä tavallaan. Tämä sääntely kuuluukin jo yhteiskuntapoliittisen järjestelmän toimintapiiriin, se on yhteiskunnan ja sen hallitsevan luokan tietoista tahtoperäistä vaikutusta tuotantoprosessissa objektiivisesti muodostuneeseen ihmisten keskinäissuhteiden järjestelmään.

Tuotantosuhteiden muiden ainesten rinnalla työsuhteet määräävät näin ollen ennakolta yhteiskuntapoliittisen järjestelmän luonteen, ja yhteiskuntapoliittinen järjestelmä vuorostaan vaikuttaa jälleen työsuhteisiin vakiinnuttamalla ja kehittämällä järjestystä, joka parhaiten vastaa hallitsevan luokan etuja.

Ongelmat, joita on tavallisesti pidetty työsuhteiden piiriin kuuluvina, ovat itse asiassa kahdella, tosin läheisesti toisiinsa liittyvällä eri tasolla. Ensimmäinen niistä on tosiasiallisten suhteiden kategoria, toinen on tosiasiallisesti muodostuneeseen järjestykseen vaikuttavien poliittisten, juridisten ja ideologisten menetelmien ja instituutioiden kategoria. Kun kysymyksessä on esimerkiksi tuotantolaitoksen sosiaalinen ilmapiiri, niin tarkoitetaan yksinomaan tosiasiallisia suhteita; kun käsitellään työselkkauksia koskevaa kysymystä, niin se saattaa koskettaa sekä tosiasiallisia suhteita että niiden sääntelyn oikeudellisia menetelmiä. Kysymys hallituksen tai lainsäädännön osuudesta työsuhteiden piirissä kuuluu kokonaisuudessaan yhteiskunnan ihmisten keskinäissuhteiden järjestykseen tekemän vaikutuksen muotoihin.

Nykyään on olemassa kaksi tärkeintä yhteiskuntapoliittista järjestelmää: sosialismi ja kapitalismi. Hiljattain siirtomaariippuvuudesta vapautuneet valtiot valitsevat omaa talouselämän, työ- ja yhteiskuntasuhteiden ja poliittisten instituutioiden kehityksen tietään.

Toiset niistä kannustavat kapitalistisen järjestyksen voimaan saattamista. Toiset taas pyrkivät ei-kapitalistiselle kehitystielle. Näiden maiden kansojen elämä riippuu monessa suhteessa siitä, kumman kehitystien ne valitsevat.

Jokaisessa sekä sosialististen että kapitalististen maiden ryhmään kuuluvassa maassa on eroavuuksia useiden työsuhdeongelmien sääntelyssä. Eroavuuksia on havaittavissa suurimmassa osassa työoikeudellisia instituutioita. Esimerkiksi joukkotyöehtosopimusten oikeudellinen asema ei ole läheskään samanlainen Englannissa, USA:ssa, Länsi-Saksassa, Ranskassa, Italiassa, Japanissa tai Australiassa. Työtätekevien osallistumisessa tuotannon johtoon on omia erikoispiirteitä Neuvostoliitossa, Puolassa, Unkarissa, Bulgariassa, Jugoslaviassa ja muissa sosialistisissa maissa. Omalaatuisia kansallisia erikoisuuksia on työriitojen sovittelujärjestyksessä, sosiaalivakuutusjärjestelmissä, työajan, lomien, palkkojen yms. sääntelyä koskevissa kysymyksissä.

Itse työsuhteiden sekä niiden sääntelyn luonteessa on kuitenkin periaatteellisia piirteitä, joiden mukaan erottuvat toisaalta sosialistiset ja toisaalta kapitalistiset maat.

Tärkeimpänä tiettyä työsuhteiden järjestelmää luonnehtivana erikoispiirteenä on ihmisen harjoittaman toisen ihmisen riiston mahdollisuus, toisten ihmisten mahdollisuus anastaa itselleen toisten työn tulokset, rikastua toisten työn kustannuksella.

Kapitalistisen järjestelmän pohjana on palkkatyö. Palkkatyöläisten lukumäärä on ammattia harjoittavassa väestössä nykyään 60% (Japani) — 90% ja enemmänkin (USA, Englanti). Palkkatyön tuottama voitto joutuu tuotantovälineiden omistajien haltuun. Voiton saanti on heidän toimintansa päätarkoitus, työsuhteiden solmimisen ja toteuttamisen päätarkoitus. Monet länsimaissa levinneet muotiteoriat kiistävät nykyään tämän tosiasian, mutta monet sikäläisetkin tekijät tunnustavat tämän väitteen kiistattomuuden. Englantilainen tuotantolaitosten johto-ongelmien erikoistuntija O'Shaughnessy torjuu päinvastaiset väitteet ja kirjoittaa: »Voiton saanti on jokaisen yhtiön päätarkoitus vapaaseen yrittäjyyteen perustuvassa talousjärjestelmässä.»[1] Harvardin yliopiston professori F. Folts toteaa: »Amerikkalaisen liiketoiminnan perustana ovat mahdolliset voitot, olkootpa historioitsijat, taloustieteilijät ja poliitikot mitä miel-

[1] O'Shaughnessy. Business Organisation. London 1966, p. 18.

tä hyvänsä. Tämä pitää paikkansa yhtä hyvin nyt kuin vuosina 1950, 1925 tai 1900.»[1]

Palkkatyöläinen tai toimihenkilö ei voi yhdenmukaistaa toimintansa tavoitteita liikemiehen tavoitteiden kanssa. Heidän perusetujensa vastakkaisuus aiheuttaa työsuhteiden väistämättömän antagonistisuuden, alituisia selkkauksia ja keskinäistä taistelua.

Sosialistisissa maissa vallitseva tuotantovälineiden yhteiskunnallinen omistus tekee lopun ihmisten jaosta omaisuuden haltijoihin ja heidän palkkatyöläisiinsä. Tuotantovälineiden suhteen ihmiset joutuvat tasavertaiseen asemaan eikä kukaan voi anastaa itselleen tuloja toisen ihmisen työn riiston kustannuksella. Ihmisten tulot eivät riipu heidän henkilökohtaisesta varakkuudestaan. Yhteiskunnallinen tuote jaetaan sosialistisen talouden kaikkien työntekijöiden kesken kahdessa muodossa: ensinnäkin työn määrää ja laatua vastaavana henkilökohtaisena palkkana; toiseksi maksuina yhteiskunnallisista kulutusvarannoista, jotka on tarkoitettu yhteiskunnan kaikkien jäsenten tarpeiden tyydyttämiseen heidän työnsä määrästä ja laadusta riippumatta (ilmainen lääkärinhoito, työkyvyttömien turvaaminen, ilmainen opetus kouluissa ja korkeakouluissa, stipendit opiskelijoille, parantola- ja lepokotipaikkojen myöntäminen maksutta tai huojennuksin, ylläpito lastenhoitolaitoksissa yms.).

Tuotannon perustarkoituksena sosialismissa on yhteiskunnan kaikkien jäsenten hyvinvoinnin ja kaikinpuolisen kehityksen turvaaminen. Tämä luo etujen todellisen yhtenäisyyden, muun muassa tuotantolaitosten johdon ja työntekijäkunnan etujen yhtenäisyyden. Sosialismissakin saattaa tietenkin syntyä ristiriitoja, mutta ne eivät ole luonteeltaan antagonistisia. Niissä sosialistisissa maissa, joissa on vielä vierasta työvoimaa käyttäviä pientalouksia, nämä laitokset ovat ankaran valvonnan alaisia ja niitä rajoitetaan tiukasti.

Kaikista näistä seikoista juontuukin periaatteellisesti eriävä sosialistinen työsuhteiden tyyppi.

Perinpohjaiset eroavuudet omistuksen ja tuotantosuhteiden luonteessa ilmenevät työsuhteiden sääntelyyn vaikuttavien poliittisten, juridisten ja ideologisten instituutioiden toiminnassa. Missä hyvänsä yhteiskuntapoliittisessa järjestelmässä johtoasema kuuluu tuotantovälineiden omistajille. Joissakin tapauksissa noita omistajia ovat itse työtätekevät, toisissa taas heidän työtään riistävät henkilöt.

---

[1] F. Folts. Introduction to Industrial Management. Text, Cases and Problems, No 7, San-Francisco—Toronto—London 1963, p. 10.

Poliittisten puolueiden osuus

Monet länsimaiset kirjoittajat puhuvat teoksissaan paheksuvasti siitä, että kommunistisilla ja työväenpuolueilla on johtava osuus sosialististen maiden yhteiskuntapoliittisessa järjestelmässä yleensä ja työsuhteiden kehityksessä erikoisesti.

Poliittisten puolueiden olemassaolo ja niiden huomattava vaikutus valtiovallan koneistoon eivät ole lainkaan sosialistisen järjestelmän tunnusomaisia piirteitä. Poliittisia puolueita on kaikissa kapitalistisissakin maissa, niillä on monihaarainen ja jatkuvasti toimiva järjestö ja niiden kautta hallitus valvoo parlamentin samoin kuin yhteiskunnan sosiaalisen rakenteen monien muidenkin renkaiden toimintaa.

Poliittisten puolueiden työmuodot ja -menetelmät eivät ole läheskään samanlaiset, mutta periaatteellisin merkitys on kysymyksellä siitä, kenen etuja puolue ilmentää ja ajaa. Toisissa tapauksissa ne ovat työväestön etuja ja yhteiskunnassa, jossa ei yleensäkään ole riistäjäluokkia, ne ovat koko kansan etuja. Toisissa tapauksissa ne ovat noita puolueita ylläpitävien tuotantovälineiden omistajien suppean ryhmän etuja. Aineellisten varojen keskittyminen tuon ryhmän käsiin ei ainoastaan luo verrattomia etuisuuksia sen puolueille, vaan myös antaa sille mahdollisuuden vaikuttaa muodollisesti muidenkin väestökerrosten etuja ajavien puolueiden politiikkaan.

Kapitalistisissa maissa hallitsevat puolueet joutuvat salaamaan läheiset yhteytensä työnantajien yhdistyksiin ja naamioimaan vaikutuksensa työsuhteiden alalla noudatettavaan politiikkaan. Useinhan tuo vaikutus on vastakkaista vaalien edellä annettujen lupausten sisällölle. Yksin sodanjälkeisinä vuosina kapitalistisissa maissa on hyväksytty paljon työasetuksia, joita vastaan kaikki ammattiliitot, kaikki työväenjärjestöt ja hyvin laajat väestöpiirit ovat esiintyneet aktiivisesti. Puolueet, jotka siihen asti olivat vannoneet valitsijoilleen pyrkivänsä toteuttamaan heidän tahtoaan, ovat suorittaneet järjestelytyön noiden asetusten vahvistamiseksi lainsäädännöllistä tietä.

Sosialistisissa maissa hallitsevilla puolueilla ei ole syytä peitellä johto-osuuttaan valtion politiikan kehittelyssä. Näiden puolueiden edut eivät eroa työtätekevien eduista.

Neuvostoliiton Kommunistinen Puolue on ohjelmassaan sekä 23. ja 24. edustajakokouksen päätöksissä muotoillut täsmällisesti politiikkansa tavoitteet ja tehtävät työn ja kansan elintason kohottamisen alalla. Otettuaan vastuulleen näiden tavoitteiden

ja tehtävien toteuttamisen puolue osallistuu välittömästi tarvittavien toimenpiteiden suorittamiseen, vastaavien normatiivisten asetusten julkaisuun.

Esimerkiksi NKP:n 23. edustajakokouksen päätöksiä vastaavasti 26. syyskuuta 1967 NKP:n Keskuskomitea ja Neuvostoliiton Ministerineuvosto julkaisivat yhteisen päätöksen toimenpiteistä neuvostokansan elintason kohottamiseksi. Tällä päätöksellä korotettiin kansantalouden kaikkien alojen työläisten ja toimihenkilöiden minimipalkkoja, pidennettiin minimaalisia loma-aikoja, pienennettiin palkasta pidätettäviä veroja, korotettiin sairausavustuksia: yli 8 vuotta yhtäjaksoisesti työskennelleille työläisille ja toimihenkilöille maksetaan 100% ja 5:stä 8:aan vuoteen työskennelleille 80% palkasta; joillekin työntekijäryhmille korotettiin eläkkeitä ja alennettiin niiden eläkeikärajaa: miehille 55:een vuoteen, naisille 50:een vuoteen.

NKP:n 23. edustajakokouksen hyväksymät kansantalouden kehityksen viisivuotissuunnitelman tavoitteet vuosiksi 1966—1970 täytettiin menestyksellisesti tärkeimpien taloudellisten ja sosiaalisten osoittimien kohdalta. Tavoitteet edellyttivät muun muassa työläisten ja toimihenkilöiden keskimääräisen kuukausipalkan korottamista vähintään 20%. Todellisuudessa se kohosi 26%. Maalaisväestön elintaso on jatkuvasti lähentynyt kaupunkilaisväestön elintasoa. Kollektiivitalouksissa saatettiin voimaan taattu rahallinen maksu työstä. Kolhoosilaisten tulot suurenivat 42 prosenttia vuoteen 1965 verraten.

Maalis- ja huhtikuussa 1971 pidetty NKP:n 24. edustajakokous asetti uuden viisivuotiskauden (1971—1975) päätehtäväksi kansan aineellisen ja kulttuurillisen elintason huomattavan kohottamisen. Suunnitelma edellyttää, että tuona kautena reaalitulot kohoavat noin 30% asukasta kohden, työläisten ja toimihenkilöiden keskipalkka kohoaa 20—22%, kolhoosilaisten keskitulot kohoavat 30—35%. Maksuttomien aineellisten hyödykkeiden ja palvelusten sekä yhteiskunnallisista kulutusvarannoista väestölle suoritettavien rahamaksujen määrä kohoaa 40%. Tämä lisäkasvu suunnataan terveydenhoidon parantamiseen, kansanvalistuksen kehittämiseen, työntekijöiden valmentamiseen ja lasten kasvatukseen, työläisten, toimihenkilöiden ja kolhoosilaisten eläkkeiden sekä opiskelijoiden stipendien kohottamiseen. Väestön tulojen reaalinen kasvu turvataan myös vähittäishintojen vakauttamisen tietä sekä alentamalla erinäisten tavaralajikkeiden hintoja.

Neuvostoliiton kansantalouden kehittämisen yhdeksäs viisivuotissuunnitelma asettaa päämääräksi nopeuttaa mahdollisimman paljon kommunismin aineellisteknisen perustan valmistumista, edistää

kaikin keinoin kommunististen yhteiskuntasuhteiden muovautumista.

Esiintyessään NKP:n 24. edustajakokouksessa Suomen Kommunistisen Puolueen puheenjohtaja Aarne Saarinen sanoi: »Yhdeksännen viisivuotissuunnitelman toteuttaminen tulee osoittamaan esimerkillään entistä vakuuttavammin myös Suomen työväenluokalle sosialismin etevämmyyden ja voiman. Se myös avaa uusia ja laajoja näköaloja Suomen ja Neuvostoliiton yhteistyön edelleen laajentamiselle.»[1]

Edellä mainittujen tehtävien menestyksellinen täyttö edellyttää kommunistisen puolueen elinten, työtätekevien edustajien neuvostojen ja ammattiliittojen suurta organisatorista työtä.

Ammattiliittojen asema

Erilaisissa yhteiskuntapoliittisissa järjestelmissä ammattiliitoilla on hyvin erilainen osuus työsuhteiden muovaamisessa ja toteuttamisessa.

Työtätekevien oikeus yhdistyä ammattiliitoiksi on eittämättä heidän suuri saavutuksensa. Tämä oikeus on saanut kansainvälisen tunnustuksen.[2] Ammattiliittojen todellinen asema ja tehtävät ovat kapitalistisissa ja sosialistisissa maissa oleellisesti erilaiset.

Kapitalistisissa maissa ammattiliitot joutuvat puolustamaan olemassaolo-oikeuttaan ja oikeuttaan ajaa työtätekevien etuja taistelussa työnantajia ja näiden yhdistyksiä vastaan. Näissä maissa ammattiliittojen toimintaa pidetään puuttumisena työnantajien etuoikeuksiin. Pääoman omistajat ovat kiinnostuneita ammattiyhdistysliikkeen heikkenemisestä ja pyrkivät toisaalta rajoittamaan ammattiliittojen vaikutusta ja toisaalta käyttämään ammattiliittoja hyväkseen työnantajille edullisen politiikan noudattamisessa.

Taistelussa ammattiyhdistysliikettä vastaan käytetään edelleenkin mahtipontisia tunnuksia henkilökohtaisista vapauksista. Esimerkkinä mainittakoon USA:n Teollisuudenharjoittajien kansallisen yhdis-

---

[1] Kansan Uutiset, 4. IV 1971.

[2] Havainnollisena todistuksena tästä on vaikkapa se tosiseikka, että vuoden 1970 alkuun Kansainvälisen työjärjestön (International Labour Organisation) 122:sta jäsenmaasta 77 valtiota on ratifioinut ILO:n sopimuksen n:o 87, joka koskee yhdistysvapautta ja järjestymisoikeuden puolustusta, ja 90 valtiota on ratifioinut sopimuksen n:o 98 järjestymisoikeudesta ja kollektiivisten neuvottelujen käynnistä. Kaikki Kansainväliseen työjärjestöön kuuluvat sosialistiset valtiot ovat ratifioineet molemmat sopimukset. Mutta 45 ei-sosialistista valtiota ei ole vielä tähän mennessä ratifioinut sopimusta n:o 87 eikä 32 ei-sosialistista valtiota ole ratifioinut sopimusta n:o 98.

tyksen 1967 julkaisema Charles Cothen kirja »Henkilökohtainen vapaus tuotantolaitoksessa, jossa ei ole ammattiyhdistystä» (kolmas painos).[1] Se on seikkaperäinen ohje työnantajille siitä, miten on estettävä työtätekevien järjestäytymistä ammattiyhdistyksiin. Tällaisten julkisten ja salaisten ohjeiden vaikutus samoin kuin ammattiyhdistystoiminnan vainoaminen ja estäminen ovat syynä siihen, että monissa kapitalistisissa maissa työtätekevien laajat kerrokset eivät kuulu ammattiyhdistyksiin, vaikka niihin osallistuminen turvaisi paremmat työ- ja palkkaehdot.

Suurimmassa osassa Länsi-Euroopan maita ammattiliitoilla ei ole tähän mennessä vielä laillista oikeutta perustaa osastojaan tuotantolaitoksiin. Ainoastaan Ranskassa työtätekevien laajojen esiintymisten seurauksena touko- ja kesäkuussa 1968 tuollaiset oikeudet saivat laillisen tunnustuksen. Italiassa työläiset ovat saaneet varmistetuksi voittonsa tällä alalla joukkotyöehtosopimuksilla, jotka ovat sitkeän taistelun tulosta.

Sosialistisissa maissa ei yleensäkään ole luokkia tai väestökerroksia, joita kiinnostaisi ammattiliittojen toiminnan ja oikeuksien rajoittaminen. Työläisten ja toimihenkilöiden valtaenemmistö liittyy vapaaehtoisesti ammatillisiin järjestöihin. Nämä järjestöt edustavat arvovaltaisesti työläisten ja toimihenkilöiden etuja valtio-, talous- ja yhteiskunnallisissa elimissä. Joukkosopimusten solmiminen on niiden toiminnan tärkeä mutta ei pääala.

Sosialistinen yhteiskuntajärjestelmä antaa ammattiliitoille mahdollisuuden suorittaa laadullisesti uusia tehtäviä, vaikuttaa verrattomasti enemmän työsuhteiden muovautumiseen ja toteuttamiseen ja talouselämän kehitykseen. Ammattiliitot osallistuvat välittömästi kansantaloussuunnitelmien laadintaan, palkkojen suunnitteluun ja sääntelyyn, tuotantoa, työtä, elinoloja, lepoa ja kulttuuriasioita koskevien lakien laadintaan. Ne valvovat tämän lainsäädännön noudattamista, hoitavat valtion sosiaalivakuutusasiaa ja osallistuvat aktiivisesti työriitojen ratkaisuun.

Ilman ammattiliittojen osallisuutta ei voida toteuttaa enempää juridisesti kuin käytännöllisestikään sellaisia tehtäviä kuin sosialististen tuotantolaitosten taloudellisten johtoelinten muodostamista, uuden tekniikan käyttöön ottoa tai uusien työehtojen voimaan saattamista, työhön ottoa, työsiirtoja, työstä erottamista, palkitsemista tai rangaistusta koskevien kysymysten ratkaisua. Sosialistisissa maissa ammattiliittojen eräänä tärkeimpänä tehtävänä on kehittää

[1] Ch. Cothe. Individual Freedom in Non-Union Plant. N. J. 1967.

työtätekevissä tottumuksia valtiollisten, taloudellisten ja yhteiskunnallisten asioiden hoitoon.

Ammattiliittojen osuudesta sääntelytoiminnassa puhuu se tosiseikka, että Neuvostoliitossa kaikki NKP:n Keskuskomitean ja hallituksen tärkeimmät päätökset työ- ja palkkakysymyksistä hyväksytään yhdessä Neuvostoliiton Ammattiliittojen Keskusneuvoston kanssa. Sellainen oli esimerkiksi NKP:n Keskuskomitean, SNTL:n Ministerineuvoston ja Neuvostoliiton Ammattiliittojen Keskusneuvoston 19. syyskuuta 1959 hyväksymä päätös lyhennettyyn työpäivään siirtymisen sekä työläisten ja toimihenkilöiden palkkojen sääntelyn lopullisista aikamääristä. Neuvostoliiton Ministerineuvosto ja Ammattiliittojen Keskusneuvosto vahvistivat 9. heinäkuuta 1958 päätöksen tuotantolaitoksen vakituisesti toimivasta tuotannollisesta neuvottelukunnasta. Vuonna 1969 voimaan saatettu kollektiivitalouksien jäsenten sosiaalivakuutuksen järjestys on Neuvostoliiton Ministerineuvoston ja Ammattiliittojen Keskusneuvoston hyväksymä, ja tätä järjestystä vastaavat säädökset ja ohjeet vahvistaa Kollektiivitalouksien Liittoneuvosto yhdessä Neuvostoliiton Ammattiliittojen Keskusneuvoston kanssa. 1. tammikuuta 1971 voimaan saatetut Neuvostoliiton ja liittotasavaltojen työlainsäädännön perustat myöntävät virallisesti lainsäädäntöaloitteen ammattiliittoja edustavalle Neuvostoliiton Ammattiliittojen Keskusneuvostolle.

Työn valtiollinen sääntely

Viimeisen puolivuosisadan aikana kaikissa maissa on ollut havaittavissa taipumus työlainsäädännön osuuden voimistumiseen. Työsuhteiden valtiollisen sääntelyn periaatteelliset vastustajat ovat kärsineet ilmeisen tappion, eikä nykyään enää itse asiassa olekaan kysymystä siitä, pitäisikö valtion sekaantua näiden suhteiden piiriin. Kysymys on vain valtiollisen sääntelyn tarkoituksenmukaisimmista muodoista, suunnista ja laajuudesta.

Eroavuudet, joita tässä kysymyksessä on kapitalististen ja sosialististen maiden välillä, kuvastavat paitsi politiikan erikoisluonnetta myös näiden yhteiskuntataloudellisten järjestelmien periaatteellisia erikoisuuksia.

Kun tuotantolaitokset ovat yksityisomistuksessa, niin valtiolla ei ole mahdollisuutta säätää sellaisia takeita työ- ja palkkaehtojen alalla, jotka vastaisivat yleistä taloudellista kehitystasoa ja yhteiskunnallista työn tuottavuutta. Tuotantolaitosten teho ja niiden omistajien varallisuus ovat hyvin erilaisia. Se mikä on helppoa

suuryhtymille ja varsinkin monopoleille, on usein ylivoimaista pienomistajille.

Näiden objektiivisten seikkojen vaikutusta voimistavat tietoisella politiikallaan vaikutusvaltaiset piirit, jotka pyrkivät jättämään haltuunsa mahdollisimman paljon manöverointialaa ja enemmän mahdollisuuksia vaikuttaakseen omistamissaan tuotantolaitoksissa työskenteleviin työläisiin ja toimihenkilöihin.

Tästä johtuu, että valtion säätämät työ- ja palkkaehtojen standardit laaditaan useimmiten pienyrittäjien mahdollisuuksien mukaan, vaikka joissakin tapauksissa pienimmät yhtymät ja muutamien talousalojen (esim. maa- tai metsätalouden) tuotantolaitokset eivät yleensä kuulu yleiskansallisten työstandardien vaikutuspiiriin. Valtion säätämät normit eivät yleensäkään vastaa talouselämän mahdollisuuksia ja ovat huomattavasti alemmat jopa tosiasiallisia työehtoja.

Tällaisen valtiollisen sääntelyn vallitessa on suurempi merkitys niillä työehtojen normeilla, joita työnantajat säätävät joko yksinään tai ammattiliittojen kanssa käytyjen neuvottelujen tietä. Joukkotyöehtosopimusten solmiminen antaa työtätekeville mahdollisuuden supistaa työnantajien mielivaltaisten otteiden alaa ja varmistaa myönnytykset, joissa otetaan huomioon riistoehdot, hintojen nousu ja tuotantolaitoksen varallisuus. Se että on olemassa suuri ero joukkosopimusten säätämien normien ja todellisen palkkatason välillä, ei tavallisesti ole osoituksena työtätekevien lisäsaavutuksista, vaan siitä, että joukkosopimusten tietä tapahtuva sääntely jää huomattavasti jälkeen reaalisista mahdollisuuksista, siinä saa ilmaisunsa se laaja ala, jolla työnantaja säätää edelleenkin yksinvaltaisesti työehdot.

Sosialistisissa maissa vallitseva koko kansan omaisuus on ensi kerran ihmiskunnan historiassa tehnyt mahdolliseksi työsuhteiden suunnitelmallisen ja tietoisen sääntelyn koko valtion mitassa ja sen, että ohjeena pidetään saavutettua yhteiskuntataloudellista kehitystasoa ja periaatetta »jokaiselta kykyjensä mukaan, jokaiselle tarpeittensa mukaan». Työ- ja palkkaehtoja säätäessään sosialistinen valtio saattaa orientoitua koko yhteiskunnan eikä erillisten tuotantolaitosten mahdollisuuksiin ja säätää kaikille työtätekeville yhtä suuret perustakeet, jotka liittyvät heidän työnsä määrään ja laatuun eivätkä riipu erillisen tuotantolaitoksen tuloista. Siten periaate »samasta työstä sama palkka» saa reaalisen merkityksen sosialistisissa maissa.

Tähdennettäköön vielä kerran, että sosialistinen valtio ei toteuta yksipuolisesti vaan yhdessä ammattiliittojen kanssa työn ja palkkojen keskitettyä valtiollista sääntelyä.

Työn keskitetty sääntely ei merkitse sitä, että puuttuu eri työntekijäryhmien työn differentiaatio. Talouden eri aloja, eri alueita, ammatteja ja työlajeja varten saatetaan voimaan erikoiset normit, joissa on otettu huomioon työn erikoisluonne ja muut objektiiviset kriteerit. Tämä tehdään tietoisesti ja suunnitelmallisesti, jotta tulisi mahdollisimman täydellisesti otetuksi huomioon kunkin todellinen panos yhteiseen työhön. Niinpä Neuvostoliitossa vuosiksi 1971—1975 suunnitellun työtätekevien palkkojen korotuksen tietä ammattitaitoisten ja ammattitaidottomien työntekijöiden palkat sekä maan eri alueilla ja eri tuotannonaloilla säädetyt palkat suhteutetaan paremmin toisiinsa. Palkkojen korotuksen järjestys ja määräajat määritellään kullekin työläis- ja toimihenkilöryhmälle erikseen.

Keskitetyn sääntelyn lisäksi Neuvostoliitossa ja muissa sosialistisissa maissa käytetään myös desentralisoitua sääntelymenetelmää ennen muuta solmimalla joukkotyöehtosopimuksia. Näihin sopimuksiin merkitään sekä työntekijöiden ehdotukset tuotannollisten ja taloudellisten kysymysten suhteen että tuotantolaitoksissa säädetyt työ- ja palkkaehdot.

Viime vuosina sosialistisissa maissa toimeenpantujen taloudellisten uudistusten tarkoituksena on ollut aineellisen kannustuksen menetelmien tehostaminen ja muun muassa työntekijöiden palkan asettaminen entistä suurempaan riippuvuuteen paitsi henkilökohtaisista työtuloksista myös koko tuotantolaitoksen työn tuloksista. Esimerkiksi Neuvostoliitossa on valtion takaaman peruspalkan lisäksi otettu käytäntöön lisäpalkkiot, jotka maksetaan tuotantolaitoksen voittovarasiirroista muodostuvasta palkintorahastosta.

Taloudellinen uudistus kokonaisuudessaan laajensi oleellisesti tuotantolaitosten oikeuksia. Koska laitoksen johto ei käytä noita oikeuksia yksinään vaan yhdessä ammattiliittokomitean kanssa, niin joukkotyöehtosopimusten osuus on niin ikään oleellisesti suurentunut. Sääntelyn perustana ovat kuitenkin entiseen tapaan keskitetysti annetut asetukset. Poikkeaminen näistä normeista sallitaan vain niissä tapauksissa, joiden suhteen on ennakolta tehty varaus, ja ehdottomasti ammattiliittoelimen suostumuksella.

Sosialismissa työsuhteiden sääntelyn tunnusomaisena piirteenä on se tosiseikka, että valtiolla on mahdollisuus taata paitsi minimaalisia myös reaaliset työ- ja palkkaehdot ja sulkea pois satunnaisten tekijöiden vaikutus, subjektiiviset arviot ja mielivaltaiset ratkaisut.

Työtätekevien aloitteellisuus

Länsimaiset kirjoittajat väittävät usein teoksissaan, että henkilökohtaisen aloitteellisuuden laaja ilmaus on mahdollista vain yksityiseen yritteliäisyyteen perustuvassa järjestelmässä. Yksityisen tuotantolaitoksen omistaja osoittaa eittämättä hyvin aktiivisesti tuotta aloitteellisuutta muun muassa työsuhteiden alalla.

Mutta missä määrin yhteiskunnassa vallitseva työsuhteiden järjestelmä sallii rivityöläisten ja toimihenkilöiden osoittaa aloitteellisuuttaan?

Henkilökohtaisen työsopimuksen vapaudesta on kirjoitettu paljon kauniita fraaseja, mutta nykyään on kuitenkin jo yleisesti tunnustettu, että tuo vapaus ei salli erillisen palkkatyöntekijän muuttaa edukseen tuotantolaitoksessa voimassa olevia työnormeja. Hänen on joko hyväksyttävä ne tai kieltäydyttävä työstä. Eikä suotta ranskalaisessa lakitieteellisessä kirjallisuudessa työsopimusta nimitetä »myöntymyssopimukseksi» (»contract d'adhesion»).

Kapitalistisissa maissa työtätekevien aloitteellisuudella on merkitystä joukkoesiintymisissä ja joukkoneuvotteluissa työehtojen, palkkojen ja sosiaalipalvelun parantamisesta. Tämä on ammattiliittojen ja muiden työväen edustuselinten tärkeä toiminnanala, mutta tavallisesti se ei kosketa tuotantolaitosten toiminnan taloudellista, finanssi- tai teknistä puolta. Nämä puolet jäävät työnantajien järkkymättömien etuoikeuksien piiriin.

Kapitalististen maiden työtätekevät kamppailevat sitkeästi oikeudesta osallistua kaikkien tuotantolaitosten johtoa koskevien kysymysten ratkaisuun. Joissakin maissa tämä kamppailu on johtanut muutamiin osittaisiin voittoihin, jotka on vahvistettu lainsäädännössä ja joukkosopimuksissa. Näiden voittojen tärkeys on kiistaton, mutta ne ovat nykyäänkin vielä poikkeuksena yleisestä säännöstä ja niiden suhteen asetetaan monia juridisia ja tosiasiallisia rajoituksia.

Liikemiespiirit pitävät työtätekevien yrityksiä osallistua reaalisesti taloudellisten asioiden ratkaisuun luvattomana sekaantumisena »toisten» asioihin, vapaan markkinatalouden periaatteiden horjuttamisena sekä vaarana yritysten tuottoisuudelle ja voitoille. Eräät pääoman edustajat puhuvat suoraan johdon ja työtätekevien etujen vastakkaisuudesta ja tärkeiden kompromissiratkaisujen mahdottomuudesta. Työväenjärjestöjenkin edustajat ottavat huomioon tämän

seikan eivätkä suostu siihen, että heidän osallistumistaan johtoon käytettäisiin työtätekeville vihamielisiin tarkoituksiin.[1]

Näin ollen yksityisyrittäjyyden järjestelmä asettaa väistämättä itse tiukat puitteet palkkatyöläisten ja toimihenkilöiden aloitteellisuuden kehitykselle työsuhteiden alalla.

Asiaintila on periaatteellisesti toisenlainen niissä maissa, joissa tuotantovälineet ovat koko kansan omaisuutta. Valtio, talousjohtajat, rivityöläiset ja toimihenkilöt ovat yhtä suuresti kiinnostuneita talouden tuottoisuuden kohottamisesta, sillä sen kantamat hedelmät joutuvat koko kansan eikä erillisen henkilöryhmän haltuun, ne käytetään koko yhteiskunnan hyvinvoinnin tarkoituksiin.

Sosialistisen tuotantolaitoksen johtoa ei tietenkään voida toteuttaa ilman henkilöitä, joilla on asiantuntemusta ja valtuudet työn ja tuotannon järjestelyyn. Nämä henkilöt ovat vastuuvelvollisia sekä ylemmille talouselimille että kyseisen tuotantolaitoksen työntekijäkollektiiville. Tällaisten ehtojen vallitessa kukaan ei kuitenkaan pidä enää epäilyksen alaisena sitä, että taloudellisen johdon menestys riippuu paitsi johtajien taidosta ja aloitteellisuudesta yhtä suuressa määrin myös rivityöntekijöiden aktiivisuudesta. Kapitalistisissa tuotantolaitoksissa luonteenomainen autoritäärinen johtotyyli on periaatteellisesti ristiriidassa sosialististen tuotantosuhteiden kanssa.

Sosialististen tuotantolaitosten työläiset ja toimihenkilöt osallistuvat todella kaikkien tärkeiden päätösten hyväksymiseen. Tämä ei johdu juridisten normien erikoisluonteesta, vaan lainsäädännössä ilmaisunsa ja vahvistuksensa saaneiden tuotantosuhteiden erikoisuuksista. Tämä osallistuminen toteutuu eri muodoissa. Jokaisessa sosialistisessa maassa nämä muodot muuttuvat ja paranevat siihen suuntaan, että kansanjoukkojen aloitteellisuus pääsisi kehittymään mahdollisimman laajalti ja että kansanjoukot vaikuttaisivat yhä tuntuvammin tuotannon johtoon.

Sosialistisissa maissa on vakiintunut sääntö, että laitosten johtajat ovat velvolliset määräajoin selostamaan laitoksen toimintaa työläisten ja toimihenkilöiden yleisissä kokouksissa sekä ammattiyhdistysten ja työläiskomiteoiden kokouksissa. Nämä elimet tarkastelevat taloudellisen ja sosiaalisen toiminnan suunnitelmia, tekevät niihin korjauksia ja valvovat niiden täyttöä. Päätöksiä, jotka tavalla tai toisella koskevat työläisiä ja toimihenkilöitä, ei voida hyväksyä ilman heidän edustajiensa osanottoa.

---

[1] Participation of Workers in Decisions within Undertaking. Geneva, ILO, 1969, pp 17—23.

Laajasta sosialistisesta kilpailusta on tullut kansanjoukkojen luovan aloitteellisuuden ilmaisumuoto. Kilpailun kulussa laitosten kollektiivit ja erilliset työntekijät ottavat sitoumuksia, sitoutuvat täyttämään ja ylittämään taloussuunnitelmat, tekevät ehdotuksia tuotannon järkiperäistämiseksi ja parantamiseksi, uuden tekniikan käytäntöön ottamiseksi ja uusien mahdollisuuksien etsimiseksi työn tuottavuuden kohottamista varten. Kilpailussa saavutetuista menestyksistä myönnetään aineellisia palkintoja sekä kannustetaan moraalisesti. Työläiset ja toimihenkilöt ovat perustaneet lukuisia tuotannon järkiperäistäjien ja keksijöiden vapaaehtoisia yhdistyksiä.

Taloudellisen uudistuksen toimeenpano Neuvostoliitossa on kannustanut jatkuvasti työtätekevien aloitteellisuuden kehitystä. Kuvaavana osoituksena tästä aloitteellisuudesta, jota kapitalististen tuotantosuhteiden vallitessa on vaikea kuvitellakaan, oli Štšokinon kemian tehtaan työntekijöiden ehdotus työn tuottavuutta kohottavan toimenpidesarjan toteuttamisesta ja samanaikaisesta työntekijäkunnan lukumäärän supistamisesta. Se että työläiset itse tekivät tuollaisen ehdotuksen, voidaan ymmärtää vain kun otetaan huomioon paitsi heidän todellinen kiinnostuneisuutensa tuotannon parantamisesta myös se, että maassa ei ole työttömyyttä, vaan joillakin alueilla on työvoiman puutettakin. Monet muutkin tuotantolaitokset ovat viime aikoina seuranneet Štšokinon esimerkkiä. Työntekijäkunnan supistumisen tuloksena tuotantolaitoksessa saatu säästö käytetään työläisille ja toimihenkilöille myönnettäviin lisämaksuihin ja palkitsemiseen.

Työtätekevien aloitteellisuuden ilmauksena on niin ikään viimeisten viiden vuoden aikana Neuvostoliiton tuotantolaitoksissa käytäntöön otettu niin sanottu työkollektiivin sosiaalisen kehityksen suunnittelu. Työtätekevien itsensä muutamiksi vuosiksi eteenpäin laatimissa suunnitelmissa edellytetään sosiaalisia toimenpiteitä, jotka toteutetaan tuotannon teknisen kehityksen ja sen järjestelyn parantamisen seurauksena. Niitä ovat toimenpiteet työolojen, terveyden suojelun, asunto- ja lääkintäolojen parantamiseksi sekä työntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä lepoajan järjestämiseksi mahdollisimman antoisaksi. Näissä suunnitelmissa kiinnitetään suurta huomiota työntekijöiden kulttuuritason ja ammattitaidon kohottamiseen. Tuotannon vastaisia tarpeita silmällä pitäen suunnitellaan uusien ammattien opetusta työntekijöille ja heidän yleissivistykselisen tietotasonsa kohottamista järjestämällä tuotantolaitosten yhteyteen työtätekevän nuorison kouluja, teknikumeja ja teknisten korkeakoulujen haaraosastoja.

Kansainvälisen yhteistyön mahdollisuudet

Eri yhteiskuntapoliittisille järjestelmille ominaiset työsuhteiden periaatteelliset erikoispiirteet ilmenevät tuotannollisen toiminnan kaikilla aloilla, työoikeuden kaikissa instituutioissa. Tämä tosiseikka ei kuitenkaan merkitse, että eri järjestelmiin kuuluvat maat eivät voisi tai niiden ei pitäisi harjoittaa yhteistoimintaa työn sääntelyyn liittyvien kysymysten alalla.

Nykyään on yleisesti tunnettua, että jokainen valtio on velvollinen turvaamaan kansalaisilleen tietyn vähimmäismäärän taloudellisia, sosiaalisia ja poliittisia oikeuksia ja niiden toteuttamisen takeita. Nykymaailmassa on edelleenkin sellaista sosiaalista epäoikeudenmukaisuutta, sellaista oikeudettomuutta, sortoa ja kurjuutta,[1] joita on mahdoton sietää ja joiden hävittäminen on koko ihmiskunnan yhteinen tehtävä. Yhdistyneiden Kansakuntien ja sen erityisjärjestöjen toiminta osoittaa, että erilaisiin yhteiskuntapoliittisiin järjestelmiin kuuluvien valtioiden sensuuntaiset yhteiset toiminnot ovat mahdollisia, mikä ilmenee sellaisten kansainvälisten asiakirjojen laatimisessa ja hyväksymisessä kuin ovat Yleinen ihmisoikeuksien julistus, paktit taloudellisista, sosiaalisista, kansalais- ja poliittisista oikeuksista sekä Kansainvälisen työjärjestön työongelmia koskevat sopimukset ja suositukset.

Tieteellistekninen edistys asettaa kaikkien maiden ratkaistavaksi uusia sosiaalisia tehtäviä ja ongelmia, ja niiden ratkaisussa saadusta kokemuksesta ovat kiinnostuneita kaikki. Kansainvälinen kilpailu työsuhteiden edistyksellisen kehityksen, työväenjärjestöjen oikeuksien laajentamisen, työolojen ja sosiaalivakuutuksen parantamisen, työpäivän lyhentämisen ja työtätekevien elintason kohottamisen alalla saattaa olla todella hyödyllistä ja suotuisaa työtätekeville toisin kuin kilpavarustelu, joka sälyttää kansojen harteille raskaan taakan.

Kansainvälisten yhteyksien lujittaminen on erittäin merkityksellistä työväenjärjestöille. Keskinäinen kannatus antaa niille mahdollisuuden ratkaista menestyksellisemmin kunkin maan työtätekevien ratkaistavana olevia erikoisluonteisia tehtäviä ja työväenliikkeen yleisiä tehtäviä.

Vilpitön pyrkimys kansainväliseen yhteistyöhön, työväenjärjestöjen yhtenäisyyden lujittamiseen ei kuitenkaan voi olla perustana

---

[1] Ks. Poverty and Minimum Living Standards. The Role of ILO. Report of the Director-General to the International Labour Conference. Geneva, ILO, 1970.

sellaisten teorioiden ja käytännön hyväksymiselle, jotka on suunnattu työtätekevien laajojen joukkojen etuja vastaan. Kaikki todellisen demokratian ja sosiaalisen edistyksen kannattajat ovat kiinnostuneita siitä, että taantumukselliset opit ja politiikka paljastettaisiin julkisesti.

JOHDANTO

Lokakuun suuri sosialistinen vallankumous, joka järisytti perustuksia myöten maailmankapitalismin rakennusta ja jakoi maailman kahteen vastakkaiseen järjestelmään, oli merkkinä siitä, että oli alkanut kapitalismin yleisen kriisin kausi. »Yhä uusien maiden irtautuminen kapitalismista; imperialismin asemien heikentyminen taloudellisessa kilpailussa sosialismin kanssa; imperialismin siirtomaajärjestelmän luhistuminen; imperialismin ristiriitojen kärjistyminen valtiomonopolistisen kapitalismin kehittyessä ja militarismin kasvaessa; kapitalistisen talouselämän sisäisen epävakaisuuden kasvu ja kiihtyvä lahoaminen, mikä ilmenee kapitalismin yhä lisääntyvänä kyvyttömyytenä käyttää täydellisesti tuotantovoimia (tuotannon hidas kasvuvauhti, ajoittaiset pulat, tuotantolaitosten jatkuva alikuormitus, krooninen työttömyys); työn ja pääoman välisen taistelun kiihtyminen; kapitalistisen maailmantalouden ristiriitojen jyrkkä kärjistyminen; poliittisen taantumuksen ennen kuulumaton tehostuminen kaikilla aloilla, porvarillisten vapauksien hylkääminen ja fasistisen, hirmuvaltaisen komennon pystyttäminen monissa maissa; porvariston politiikan ja ideologian syvä kriisi — kaikki tämä on **kapitalismin yleisen kriisin** ilmenemistä.»[1]

Toista maailmansotaa ja useissa Euroopan ja Aasian maissa tapahtuneita sosialistisia vallankumouksia seurasi kapitalismin yleisen kriisin toinen vaihe. 1950-luvun puolivälissä kapitalismi astui tuon kriisin uuteen, kolmanteen vaiheeseen, jonka »erikoisuus on siinä, että se ei saanut alkuaan maailmansodan yhteydessä, vaan kahden järjestelmän kilvoittelun ja taistelun aikana, voimasuhteen muuttuessa yhä edullisemmaksi sosialismille ja imperialismin kaikkien ristiriitojen kärjistyessä jyrkästi, oloissa, jolloin rauhantahtoisten voimien menestyksellinen taistelu rauhanomaisen rinnakkainolon toteuttamiseksi ja vakiinnuttamiseksi ei ole sallinut imperialistien

[1] Neuvostoliiton Kommunistisen Puolueen ohjelma. Kirjassa Tie kommunismiin. Vieraskielisen kirjallisuuden kustannusliike, Moskova 1961, ss. 480—481.

rikkoa hyökkäävällä toiminnallaan maailmanrauhaa, tilanteessa, jolloin laajojen kansanjoukkojen taistelu demokratian, kansallisen vapautuksen ja sosialismin puolesta voimistuu».[1]

Yleisen kriisin vuosina kapitalismi on voimistanut mittaamattomasti työtätekevien riistoa. Kapitalismi on kehittänyt kauhistuttaviin mittoihin työläisten ja toimihenkilöiden työn voimaperäistämisen asettamalla palvelukseensa tieteen ja tekniikan uusimmat saavutukset ja soveltamalla tuotantoon hiotuimpia riistomenetelmiä. Kapitalistien pyrkimys enimmäisvoittojen saantiin, työn entistä suurempi voimaperäistäminen ja uusien hiotusjärjestelmien soveltaminen ovat aiheuttaneet työtätekevissä lihasten ja hermojen liikajännitystä, tuotannollisten tapaturmien ja varhaisen invaliditeetin lisääntymistä.

Huolimatta siitä, että viime vuosina kehittyneimmissä kapitalistisissa maissa väestön elintaso on hieman kohonnut, suurin osa työläisistä saa palkkaa, joka on alhaisempi kuin kapitalististen maiden virallisten tilastollisten laitosten tai ammattiliittojen määrittelemä toimeentulominimi. »Kapitalistinen riisto lisääntyy vastoin väitteitä 'tulojen vallankumouksesta' ja 'sosiaalisesta kumppanuudesta'.»[2]

Kapitalistisissa maissa työtätekevien asemalle on tunnusomaista heidän sosiaalisen turvattomuutensa voimistuminen. Engels sanoi jo 1891, että olisi väärin puhua proletaarien kurjuuden yhä suuremmasta kasvusta absoluuttisessa muodossa. »Työläisten järjestäytyminen, heidän jatkuvasti voimistuva vastarintansa tulevat mahdollisuuksien mukaan luomaan tietynlaisen esteen *kurjuuden kasvulle*. Mutta *olemassaolon turvattomuus* tulee *ehdottomasti* kasvamaan.»[3] Sosiaalinen turvattomuus ilmenee ennen muuta siinä, että jatkuvasti lisääntyy epävarmuus huomispäivän suhteen. Tieteellisteknisen kumouksen kielteiset sosiaaliset seuraukset mutkistavat perinteellisiä työttömyysongelmia, jotka nykyoloissa juontuvat talouspulista ja kapitalistisesta tuotannon anarkiasta.

Tuotantovälineiden tavattomasti nopeutunut moraalinen kuluminen, kapitalistisen kilpataistelun lait ja pyrkimys mahdollisimman suurien voittojen saantiin kannustavat työnantajia uudistamaan entistä useammin koneita ja kalustoa ja soveltamaan uusia

---

[1] Kommunististen ja työväenpuolueiden edustajien neuvottelukokouksen julkilausuma (1960). Liite Kommunistin n:oon 10/1960.

[2] Kommunististen ja työväenpuolueiden kansainvälisen neuvottelukokouksen (1969) perusasiakirja. Kansan Uutiset, 24. VI 1969.

[3] K. Marx, F. Engels. Werke, Band 22. Dietz Verlag, Berlin 1963, S. 231.

tuotantomenetelmiä. Jokaista tällaista uudistusta seuraa työvoiman supistaminen, ja siksi työtätekeviä uhkaavat nykyään joukoittaiset irtisanomiset paitsi taloudellisten lamakausien ja pulien aikana myös taloudellisen korkeasuhdanteen kausina.

Kun kapitalismin varhaisempina kehityskausina joukoittaiset irtisanomiset uhkasivat ensi vuorossa syrjityimpiä työntekijäryhmiä — nuorisoa, naisia, tilapäistyöläisiä, vähemmistökansallisuuksiin kuuluvia tai ammattitaidottomia työläisiä — niin nykyään irtisanomiset saattavat koskea yhtä hyvin kaikkia muitakin työntekijäryhmiä. Korkean ammattitaidon omaavat työläiset, tuotantolaitoksessa hyvin kauan työskennelleet kokeneet asiantuntijat ja toimihenkilöt saattavat milloin hyvänsä tulla erotetuksi työstä. »Kukoistavimmissakin» kapitalismin maissa työtätekeviä painostaa raskaana taakkana tietoisuus heidän asemansa epävarmuudesta.

Jos pääoma olisi säilyttänyt nykyään täydellisen toimintavapauden, niin sen käyttämät työn voimaperäistämisen ja riiston menetelmät saattaisivat johtaa proletaarijoukot fyysiseen ja moraaliseen rappioon. Porvariston riistopyrkimysten esteenä on kuitenkin mahtava työväenliike, jota johtavat ammatilliset järjestöt ja taisteluhenkinen etujoukko — kommunistiset puolueet.

Voittaneen sosialismin maat ja ennen muuta Neuvostoliitto tukevat kapitalististen maiden työväenliikettä sen taistelussa oikeuksiensa ja elinetujensa puolesta. Sosialismin maissa suoritetut sosiaaliset uudistukset ovat havainnollisesti todistaneet proletariaatin vaatimusten toteutettavuuden, niistä on tullut tienviitta luokkataistelussa ja luokkataistelun kehityksen kannustin. Porvariston on vastoin sen tahtoa ja toivomuksia pakko kilpailla sosiaalisella alalla.

»Sosialismia vastaan kamppaillessaan pääoman maiden hallitsevat piirit pelkäävät enemmän kuin koskaan aikaisemmin luokkataistelun kasvamista vallankumouksselliseksi joukkoliikkeeksi. Siitä johtuu porvariston pyrkimys riistää ja sortaa peitetymmässä muodossa työtätekeviä, porvariston valmius myöntyä monissa tapauksissa osittaisiin uudistuksiin, jotta se voisi mahdollisuuksien mukaan pitää joukot aatteellisessa ja poliittisessa valvonnassaan», L. I. Brežnev sanoi NKP:n 24. edustajakokouksessa.[1] Kapitalististen maiden proletariaatti on käyttänyt hyväkseen tätä suotuisaa asiaintilaa ja pakottanut hallitsevat piirit tunnustamaan useita työtätekevien oikeuksia

[1] L. I. Brežnev. NKP:n Keskuskomitean toimintaselostus NKP:n 24. edustajakokoukselle. Kirjapaino Kursiivi Oy, Helsinki 1971, s. 19.

ja vapauksia, joista työtätekevät olivat aikaisemmin taistelleet monia vuosikymmeniä tuloksettomasti.

Kapitalistisissa maissa työpäivän lyhentäminen, maksullisten lomien, sosiaalivakuutuksen ja lääkärinhoidon käytäntöön otto sekä monien toimenpiteiden toteuttaminen työnsuojelun alalla tapahtui sen jälkeen kun nämä toimenpiteet oli toteutettu Neuvostoliitossa ja niiden välittömän vaikutuksen seurauksena. Tämä ei tietenkään merkitse, että porvaristo olisi jäljitellyt neuvostovaltion toteuttamia toimenpiteitä. Kapitalismin oloissa sosiaaliset uudistukset ovat luonteeltaan hyvin rajoitettuja eikä niitä läheskään aina viedä päätökseen. Porvaristo yrittää toteuttaa ne työtätekevien kustannuksella ja hävittää sitten työtätekevien sosiaalistaloudelliset saavutukset hyökkäillessään myöhemmin heidän oikeuksiaan vastaan. Kapitalististen maiden työväenluokka joutuu taistelemaan sinnikkäästi jokaisesta sosiaalisesta uudistuksesta ja niiden käytännöllisestä toteuttamisesta.

Yksi tärkeimmistä työtätekevien saavutuksista pääoman maissa oli työväenjärjestöjen — työväenluokan poliittisten puolueiden ja ammattiliittojen — toimintavapauden tunnustaminen. Tärkeitä saavutuksia ovat myös yhdistymisoikeus, oikeus perustaa työläisten edustuselimiä tuotantolaitoksissa, lakko-oikeus ja oikeus solmia joukkotyöehtosopimuksia.

Ennen ensimmäistä maailmansotaa muutamat näistä oikeuksista oli tunnustettu laillisesti ainoastaan ani harvoissa maissa. Useimmiten työtätekevät toteuttivat niitä vain omavastuisesti, lainsäädännöllisistä kielloista huolimatta. Sen jälkeen kun maailma oli jakautunut kahdeksi järjestelmäksi, porvariston oli pakko tunnustaa laillisesti monet työväenjärjestöjen oikeudet ja joissakin maissa jopa korottaa nuo oikeudet tärkeimpien perustuslaillisten oikeuksien ja vapauksien arvoon. Tästä ei silti seuraa, että ne olisivat koskemattomia ja porvarillisen valtion reaalisesti takaamia. Porvarillisen laillisuuden kriisin oloissa valtioelimet päinvastoin loukkaavat ja vääristävät niitä itse tai antavat suostumuksensa niiden loukkaamiseen. Juridisesti tunnustetut oikeudet lujittavat kuitenkin työväenjärjestöjen asemia, antavat niille laillisia mahdollisuuksia taistella oikeuksiensa palauttamisen ja toteuttamisen puolesta ja hankaloittavat tietyssä määrin pääoman työväenvastaista toimintaa.

Kapitalismin yleisen kriisin kehitys ei ole muuttanut eikä ole voinut muuttaa kapitalististen tuotantosuhteiden olemusta, niiden riistoluonnetta. Kapitalistinen yhteiskunta perustuu nykyään samoin kuin aikaisemminkin tuotantovälineiden omistajien harjoittamaan palkkatyöläisten ja toimihenkilöiden maksamattoman lisätyön

anastukseen. Viimeksi kuluneiden 50 vuoden aikana tuotantovälineiden omistajien lukumäärä on huomattavasti supistunut ja heidän riistämiensä työläisten määrä on jyrkästi lisääntynyt.

Kapitalististen tuotantosuhteiden riisto-olemuksen säilyminen ja voimistuminen ei kuitenkaan merkitse, että kapitalismin yleisen kriisin kaudella työn ja pääoman väliset suhteet olisivat säilyneet entisellään, muuttumattomina. Päinvastoin, kapitalismin uudet kehityssuuntaukset ja työväenluokan järjestyneisyyden kasvu ovat väistämättä tuoneet uusia piirteitä työn ja pääoman välisten keskinäissuhteiden muotoihin. Nämä piirteet ovat ilmenneet ennen muuta työväenjärjestöjen osuuden jyrkässä kasvussa ja siinä, että valtio puuttuu yhä enemmän riistoon perustuvien työsuhteiden piiriin ja kansalliset eroavuudet tuossa piirissä tasoittuvat.

Sellaisten työväenluokan joukkojärjestöjen kuin ammattiliittojen jäsenmäärän ja vaikutusvallan kasvu, niiden entistä suurempi aktiivisuus työtätekevien etujen puolustamisessa ja niiden taisteluhenkiset esiintymiset ovat johtaneet siihen, että työtätekevien yhdistysten ja työnantajien yhdistysten väliset suhteet ovat nousseet etualalle. Nämä suhteet ilmenevät selvästi joukkoluontoisina. Erillisen työläisen ja erillisen työnantajan väliset henkilökohtaiset suhteet ovat nykyään alistetussa asemassa kollektiivisiin nähden. Työsuhteiden sääntelyssä henkilökohtaisen työsopimuksen merkitys on vähentynyt ja kollektiivisen sopimuksen merkitys on lisääntynyt. Työselkkauksissa on ratkaiseva sija kollektiivisilla eikä henkilökohtaisilla työriidoilla.

Ammattiliittojen osuuden voimistuminen työn ja pääoman välisissä suhteissa on johtanut erillisten työnantajien isännyyden rajoittamiseen ja ennen muuta siihen, että on rajoitettu koko heidän normatiivista valtaansa eli oikeutta määritellä itsenäisesti ja yksipuolisesti työ- ja palkkaehdot. Kollektiivisopimuksen puuttuessa kapitalisti määrittelee aina yksin nuo ehdot eikä erillinen työläinen pysty käytännöllisesti katsoen saamaan aikaan niiden muuttamista, vaan joutuu joko hyväksymään ne tai kieltäytymään työstä. Ammattiliitto taas joukkosopimusta solmiessaan rajoittaa isännän mielivaltaa ja pakottaa kapitalistit ottamaan huomioon työtätekevien mielipiteet ja vaatimukset.

Työnantajat ovat kuitenkin tehneet ja tekevät sitkeää vastarintaa ammattiliittojen osuuden voimistumiselle työn ja pääoman välisissä suhteissa. Porvaristo yrittää horjuttaa ammattiyhdistysliikettä ja siinä tarkoituksessa koettaa muun muassa ammattiyhdistyksiä kiertäen solmia välittömästi »henkilökohtaisia», »inhimillisiä» suhteita erillisten työläisten ja toimihenkilöiden kanssa.

Kapitalismin yleisen kriisin kaudella voimistuu valtiollinen puuttuminen työn ja pääoman välisiin suhteisiin, mutta tuo puuttuminen on sinänsä ristiriitaista. Tietyissä muodoissa valtiollinen puuttuminen vastaa työväenluokan etuja. Proletariaatti kamppailee sen puolesta, että hyväksyttäisiin lakeja työnsuojelusta, työnantajan mielivallan rajoittamisesta, taatun työpalkkaminimin säätämisestä, työväenjärjestöjen oikeuksien vahvistamisesta yms. Tällaiset lait ovat työtätekevien tunnustettuja saavutuksia.

Kehittyvä valtiomonopolistinen kapitalismi, joka yhdistää monopolien voimat porvarillisen valtion mahtiin, johtaa siihen, että suurpääoman edut määräävät ensi vuorossa porvarillisen valtion toimenpiteet, jotka suunnataan työväenliikkeen tukahduttamiseen. Tämä onkin tarkoituksena valtion puuttumisessa työsuhteiden sääntelyyn ja varsinkin kollektiivisten ja henkilökohtaisten työselkkausten sovitteluun.

Työn ja pääoman välisten suhteiden luonnehtimisessa on suuri merkitys sillä tosiseikalla, että kapitalismin yleisen kriisin kaudella porvarillinen valtio on itsekin muuttunut suurkapitalistiksi, jolla on välittömästi huostassaan tärkeitä tuotantolaitoksia ja virastoja, joissa työskentelee huomattava osa maan työtätekevistä. Pitäen käsissään sekä poliittisen että taloudellisen vallan ohjia porvarillinen valtio rajoittaa tavallisesti jyrkästi työväenjärjestöjen vapauksia noissa laitoksissa ja eritoten niiden oikeutta taistella työtätekevien etujen puolesta.

Kapitalismin yleisen kriisin kaudelle ominaisena erikoispiirteenä on pantava merkille pyrkimys kansallisten eroavuuksien hälvenemiseen työn ja pääoman välisissä suhteissa. Ennen näissä suhteissa oli paljon enemmän omalaatuisuutta kussakin eri maassa, mikä johtui erilaisesta taloudellisesta kehityksestä, historiallisista perinteistä ja työläisjoukkojen järjestyneisyyden asteesta.

Uusissa olosuhteissa porvaristo on alkanut ponnistella erikoisesti käyttääkseen valtaansa työtätekeviin uusissa, mahdollisimman hiotuissa muodoissa. Tällöin eri kapitalististen maiden hallitsevat piirit ovat lainanneet toisiltaan paitsi työn riiston uusimpia menetelmiä myös työsuhteiden sääntelymenetelmiä ja työväenliikkeen vastaisia taistelumenetelmiä. Työväenjärjestöt ovat niin ikään ottaneet oppia tovereidensa muissa maissa saamasta kokemuksesta ja lainanneet tehokkaimpia taistelukeinoja kamppaillessaan kapitalistista riistoa ja isäntien mielivaltaa vastaan. Kansainvälisten järjestöjen (esimerkiksi Kansainvälisen työjärjestön) ja monopolistisen pääoman muodostamien kansakuntien yläpuolella olevien yhdistysten (muun muassa »yhteismarkkinoiden» järjestöjen) toiminta on

niin ikään myötävaikuttanut työn ja pääoman välisten suhteiden tietynlaiseen yhdenmukaistumiseen.

Kussakin maassa on kuitenkin näihin aikoihin asti säilynyt omia erikoispiirteitä kapitalistien yhdistysten ja työtätekevien yhdistysten sekä erillisten työnantajien ja heidän riistämiensä työntekijöiden välisten keskinäissuhteiden muodoissa.

Maailman jakautuminen kahdeksi vastakkaiseksi sosiaaliseksi järjestelmäksi ja sosialististen aatteiden proletaarijoukkoihin tekemän vaikutuksen kasvu ovat kannustaneet monopolistipiirejä kiinnittämään kapitalismin yleisen kriisin kaudella erikoista huomiota porvarillisen ideologian levittämiseen. Ideologinen toiminta on korotettu valtiollisen politiikan tasolle ja siitä on tullut imperialistisen valtion erikoistehtävä. Valtion turvin ja sen ollessa osallisena on alettu kehitellä monenlaisia teorioita, joiden avulla yritetään harhauttaa proletariaatin luokkatietoisuutta ja saada proletariaatti hyväksymään kapitalistinen riistojärjestelmä.

Porvarilliset ideologit tulkitsevat väärin kapitalistisen yhteiskunnan uusia kehitysilmiöitä ja levittävät itsepintaisesti harhakuvitelmia periaatteellisista muutoksista nykyisen kapitalistisen yhteiskunnan ja kapitalististen tuotantosuhteiden olemuksessa. Siten he koettavat uskotella kansanjoukoille, että kapitalismi on kadottanut riistäjänolemuksensa ja muuttunut järjestelmäksi, joka turvaa tasa-arvoisuuden, demokraattiset vapaudet ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden. Nämä ideologit väittävät, että nykyään porvarillinen valtio ei ainoastaan huolehdi kaikkien kansalaisten hyvinvoinnista, vaan jopa pääasiallisesti huolehtii vähävaraisten väestökerrosten eduista.

Yleisimmän ilmauksensa nämä porvarilliset oppirakennelmat ovat saaneet »kansankapitalismin», »hyvinvointivaltion», »oikeudellisen ja sosiaalisen valtion» ja »suuren yhteiskunnan» teorioissa sekä muunnimisissä samankaltaisissa oppivariaatioissa. »Pyrkien pitämään joukot henkisessä vankeudessa porvarillisen järjestelmän puolustajat keksivät yhä uusia 'teorioita', joilla naamioidaan porvarillisen järjestelmän riistoluonnetta ja kaunistellaan kapitalismia.»[1]

Kokonainen ryhmä porvarillisia teorioita tutkii varta vasten nykyisen kapitalistisen yhteiskunnan vastakkaisten pääluokkien keskinäissuhteiden ongelmaa. Nuo teoriat julistavat luokkataistelun katoamista ja sosiaalisen rauhan, yhteistyön ja inhimillisten suhteiden vakiintumista kapitalistisen tuotantoprosessin kaikkien osanottajien kesken. Noiden teorioiden mukaan työläiset ja kapitalistit,

---

[1] Neuvostoliiton Kommunistisen Puolueen ohjelma. Tie kommunismiin, s. 509.

työtätekevien yhdistykset ja työnantajien yhdistykset muuttuvat toistensa luokkavihollisista tovereiksi ja yhteistä asiaa ajaviksi kumppaneiksi.

»Sosiaalisen kumppanuuden» oppirakennelmia ei pidä katsoa vain tosielämästä irrallisiksi demagogisiksi rakennelmiksi. Niiden merkitys on siinä, että ne muodostavat perustan sille erikoisluontoiselle politiikalle, jota suurpääoma harjoittaa työväenluokan ja sen järjestöjen suhteen ja jonka tarkoituksena on turvata kapitalistisen riistojärjestelmän keskeytyksetön toiminta uusissa olosuhteissa.

Tästä politiikasta on tullut erittäin vakava vaara työväenliikkeelle, sillä sosiaalidemokraattisten puolueiden ja reformististen ammattiliittojen oikeistojohtajat ovat ottaneet ideologiseen aseistukseensa sosiaalisen kumppanuuden oppirakennelmat. Nykyinen oikeistososiaalidemokratia on yhdistänyt vanhat opportunistiset aatteet »uuteen» porvarilliseen sosiaalisen kumppanuuden teoriaan ja alkanut kiistää paitsi luokkataistelun myös antagonististen luokkien olemassaolon porvarillisessa yhteiskunnassa. Kannattamalla sosiaalisen kumppanuuden politiikkaa oikeistoreformistit ovat muuttuneet porvariston päätueksi työväenliikkeessä ja siten vaikeuttaneet monessa suhteessa työväenjoukkojen taistelua oikeuksiensa ja luokkaetujensa puolesta.

Miten sosiaalinen kumppanuus ilmenee? Onko se myytti vai vastaako se todellisuutta? Korvaisiko se luokkataistelua edes siinäkään tapauksessa, että porvaristo noudattaisi yhdessä reformismin johtajien kanssa tuota politiikkaa? Miten työn ja pääoman väliset suhteet muodostuvat nykyään ja miten niitä säännellään? Näitä kysymyksiä tarkastellaankin tässä kirjassa.

Tutkielmassa eritellään porvarillisia teorioita ja niiden soveltamista kehittyneissä kapitalistisissa maissa: Länsi-Euroopan ja Pohjois-Amerikan valtioissa, Japanissa, Australiassa ja Uudessa Seelannissa. Vertaamalla näissä maissa toimivia järjestelmiä voidaan saada selville ne yleiset ja erikoisluonteiset piirteet, jotka ovat leimallisia työn ja pääoman välisten suhteiden sääntelylle kapitalismin yleisen kriisin kaudella.

Kapitalistiselle kehitystielle lähteneiden nuorten kansallisvaltioiden hallitsevat luokat ovat myös ottaneet esikuvakseen kehittyneissä kapitalismin maissa levinneet oppirakennelmat ja käytännölliset menetelmät, joiden avulla porvaristo pitää herruutensa alaisena palkkatyöläisiä ja toimihenkilöitä. Nuorissa valtioissa työsuhteissa on monia oleellisia erikoisuuksia, jotka johtuvat tuotantovoimien alhaisesta kehitystasosta, työväenluokan vähälukuisuudesta sekä feodalismin jäänteiden ja siirtomaajärjestelmän perinteiden

säilymisestä. Siksi työn ja pääoman välisten suhteiden erittely noiden valtioiden kohdalta onkin jätettävä erikoisen tutkimuksen kohteeksi.

Kehittyneen kapitalismin maissa levinneet sosiaalisen kumppanuuden teoriat ja käytäntö heijastuvat useiden kansainvälisten järjestöjen toiminnassa. Vapaiden ammattiyhdistysten internationaaliin, Kansainväliseen työjärjestöön sekä »yhteismarkkinoiden» kaltaisiin kansainvälisiin monopoliyhdistyksiin kuuluvat oikeistolaiset reformistijohtajat ovat soveltaneet näissä järjestöissä oppejaan työn ja pääoman välisistä keskinäissuhteista. Sosiaalisen kumppanuuden aatteet ovat saaneet spesifiikkisen tulkintansa näiden järjestöjen toiminnassa kunkin erikoisuuksia vastaavasti.[1]

Tässä tutkielmassa tarkastellaan kapitalistisen yhteiskunnan nykyiselle kehitysvaiheelle ominaisia teorioita ja menetelmiä, joiden avulla pääoma pitää vallassaan työtä. Vaikka muutamat noista menetelmistä tunnettiin jo imperialismin alkukaudella ja vieläpä aikaisemminkin, niin yleisen kriisin kaudella ne ovat muuttuneet huomattavasti ja se on antanut porvarilliselle propagandalle aihetta puhua nykyisten tuotantosuhteiden uudesta luonteesta.

Ensimmäisessä luvussa eritellään porvarillisia sosiaalisen kumppanuuden teorioita. Toisessa luvussa tarkastellaan työsuhteiden sääntelymenetelmiä, kolmannessa proletariaatin luokkataistelun tukahduttamisen keinoja ja hallitsevien piirien yrityksiä saada pakkomenetelmin turvatuksi »sosiaalinen rauha» kapitalismissa.

Tämän kysymyspiirin tarkastelu antaa mahdollisuuden vastata kysymykseen, ovatko nykyiset työn ja pääoman väliset suhteet yhteistyön suhteita vai luokkataistelun suhteita.

---

[1] Näitä ongelmia ei tarkastella tämän kirjan puitteissa. Sosiaalisen kumppanuuden muodot ja sen aikaansaamat tulokset erilaisissa kansainvälisissä järjestöissä voidaan parhaiten osoittaa erittelemällä kaikinpuolisesti konkreettisten järjestöjen tehtäviä, rakennetta ja toimintaa.

I LUKU

SOSIAALISEN KUMPPANUUDEN TEORIAT MONOPOLIEN PALVELUKSESSA

1. Kapitalismin pahin luokkaristiriita ja nykyisten porvarillisten ideologien yritykset naamioida se

Kapitalismin yleisen kriisin syveneminen johtaa porvarillisen yhteiskunnan kaikkien sovittamattomien ristiriitojen kärjistymiseen. NKP:n Keskuskomitean toimintaselostuksessa 23:nnelle edustajakokoukselle sanottiin: »Kapitalismin maailmassa vaikuttaa edelleenkin täydellä tehollaan kapitalistisen yhteiskunnan perusristiriita: työn ja pääoman välinen ristiriita.»[1]

Kapitalistiset tuotantosuhteet herättävät väistämättä työtätekevissä joukoissa suuttumusta ja vastustushenkeä paitsi erillisiä isäntien mielivaltaisuuksia myös koko palkkatyön riistoon perustuvaa järjestelmää kohtaan. Proletariaatin luokkataistelu on jo kauan horjuttanut kapitalistisen järjestelmän perustoja. Työn ja pääoman välinen selkkaus, joka ajoittain esiintyy erittäin kärkevänä, luonnehtii itse asiassa kapitalistisen yhteiskunnan vastakkaisten luokkien välisten suhteiden tilaa. Sellaisten avointen vastustusmenetelmien kuin lakkojen ja mielenosoitusten ohella työläiset vastustavat jatkuvasti työn riiston voimistumiseen suunnattuja toimenpiteitä.

Olisi naiivia olettaa, ettei porvaristo ymmärrä itsensä ja työväenluokan välisten keskinäissuhteiden todellista olemusta. Mutta porvariston luokkaedut, sen pyrkimykset heikentää työväenjoukkojen taistelua ja helpottaa riistojärjestelmän toimintaa kannustavat porvariston ideologeja

---

[1] XXIII съезд Коммунистической партии Советского Союза. Стенографический отчет, т. 1. Политиздат, 1967, стр. 26.

tyrkyttämään proletariaatille vääriä käsityksiä noiden suhteiden olemuksesta.

Porvarillisen propagandan päälinja työn ja pääoman välisten suhteiden tulkinnassa on nykyvaiheessa saanut ilmaisunsa sosiaalisessa kumppanuudessa. Se on läpikäyvänä ajatuksena »kansankapitalismin», »hyvinvointivaltion», »suuren yhteiskunnan» yms. porvarillisissa teorioissa ja muodostaa niiden erottamattoman osan.

Länsi-Euroopan, Pohjois-Amerikan ja Aasian kaikissa kapitalistisissa maissa porvaristo on ottanut sosiaalisen kumppanuuden oppirakennelman ideologiseen aseistukseensa. Eri maiden porvarilliset ideologit eivät käytä yhtä laajalti termiä »sosiaalinen kumppanuus», mutta sekin saa yhä enemmän jalansijaa. Sosiaalisen kumppanuuden tunnukset kajahtelevat tuon tuosta nykyään porvarillisten valtiomiesten ja poliitikkojen puheissa ja työnantajajärjestöjen johtajien esiintymisissä. Sosiaalidemokraattisten puolueiden ja ammattiliittojen oikeistoreformistiset toimihenkilöt ovat niin ikään omaksuneet varmasti tuon termin.

Eriteltäessä nykyaikaisten porvarillisten ja reformististen ideologien lausuntoja voidaan todeta, että sosiaalisen kumppanuuden teoriaa tulkitaan hyvin laajalti ja siihen sisältyy suuri määrä yksityisluontoisempia oppirakennelmia työn ja pääoman keskinäissuhteista, muun muassa myös sellaisia, jotka ovat syntyneet ja vakiintuneet porvarilliseen ideologiaan jo kauan ennen sosiaalisen kumppanuuden teorian ilmaantumista. Nykyään tämän teorian väitetään olevan kapitalistisen yhteiskunnan muka periaatteellisesti uusien sosiaalisten suhteiden yleisluontoisin ilmaus.

Laajimmassa merkityksessä sosiaalisen kumppanuuden ajatus käy sisältönsä puolesta yhteen luokkien yhteistoiminnan ajatuksen kanssa, se olennoi porvari- ja proletaariluokan välisten, riistäjien ja riistettyjen välisten suhteiden ristiriidattoman kehityksen aatetta. Nykyaikaiset porvarillisreformistiset ideologit katsovat parhaaksi välttää termiä »luokkien yhteistoiminta», joka on jo joutunut riittävän huonoon valoon eikä sitä paitsi sovi yhteen niiden uusimpien porvarillisten doktriinien kanssa, joiden mukaan antagonistiset luokat katoavat nykyisestä kapitalistisesta yhteiskunnasta.

Kannattaako puhua luokkien yhteistoiminnasta, jos itse termi herättää väistämättä mielteitä toisilleen vastakkaisten

ja erilaisia päämääriä ja etuja ajavien luokkien olemassaolosta? Porvarillinen sosiologia on jo kauan sitten korvannut yhteiskunnan luokkajaon sen jaolla sosiaalisiin kerroksiin eli kerrostumiin, jotka eroavat toisistaan kulutustasonsa, elintapojensa, katsomustensa ja muiden vielä vähemmän pysyväisten tunnusmerkkien eivätkä tuotantovälineisiin omaamiensa suhteiden puolesta. Monet porvarilliset ideologit yhdistävät yleensä käsityksen porvarillisen yhteiskunnan luokkarakenteesta ainoastaan marxilaisuuteen. Coloradon yliopiston professori William Miernyk esim. kirjoittaa: »Yksi marxilaisista dogmeista väittää, että luokaton yhteiskunta seuraa kapitalismin vallankumouksellista kukistumista. Yhdysvalloissa olemme kuitenkin tulleet aivan luokattoman yhteiskunnan tuntumaan eikä se ole vallankumouksen tulos. Se on yltäkylläisyyden sivutuote.»[1] Miernyk väittää, että nykyään on mahdoton löytää kriteeriä, jonka perusteella voitaisiin tehdä luokkajako. Miernykin sanojen mukaan siihen tarkoitukseen ei sovi enempää henkilökohtaisten tulojen kuin asunto-olojen tai sivistystasonkaan kriteeri.[2] Tekijä välttää kuitenkin itsepintaisesti käyttämästä tuollaisen jaon kriteerinä ihmisten suhdetta tuotantovälineisiin.

Jopa nekin porvarilliset kirjoittajat, jotka tunnustavat oleelliseksi kapitalistisen yhteiskunnan jakautumisen liikeyrittäjiin ja palkkatyöntekijöihin, väittävät, että se ei ole luokkajakoa, että luokkia ei ole olemassa. »Henkilö, joka on tänään palkkatyöntekijä toiseen nähden, saattaa huomenna olla liikemies, tai päinvastoin.» Työtätekevät ja kapitalistit ovat ihmisiä, joilla ovat »samanlaiset pyrkimykset ja vaistot, samanlainen ihmisolemus».[3]

Tämänkaltaisia perusteita on vaikea pitää tieteellisinä. Yksikään luokkakannan puolustaja ei ole milloinkaan väittänyt mahdottomaksi sitä, että erillinen työläinen saattaisi muuttua pienisännäksi, tai semmitenkään sitä, että pienet ja keskivarakkaat yrittäjät saattaisivat vararikkoutua ja joutua palkkatyöläisten riveihin. Tämä jälkimmäinen tendenssi ilmenee hyvin selvästi kapitalismin kehityksen kulussa. Se

---

[1] W. Miernyk. Trade Unions in the Age of Affluence. New York 1962, p. 7.

[2] Op. cit., pp 8—9.

[3] J. Hill, W. Steurmann. Organized Labor. A Philosophical Perspective. N. Y. 1962, pp 24—25.

ei silti laisinkaan todista luokkaeroavuuksien häviämistä tai tuotantovälineiden omistajien ja näiden riistämien työntekijöiden välisten ristiriitaisuuksien lievenemistä. Mitä tulee toisten kustannuksella rikkautta tavoittelevien ihmisten »pyrkimyksiin, vaistoihin ja olemukseen» ja niiden pyrkimyksiin, jotka koettavat työllään turvata itselleen inhimillisen toimeentulon, niin niitä saattaa pitää samoina ainoastaan se, joka ummistaa tahallaan silmänsä näkemästä todellisuutta.

Sosiaalinen kumppanuus ei ole ainoastaan nykyaikaisen pääoman ideologinen doktriini, vaan se on myös tietynlaista politiikkaa, jota porvaristo tyrkyttää työväenluokalle. Tätä politiikkaa ajetaan asteittain: kapitalistien ja erillisten työntekijöiden, työnantajajärjestöjen ja ammattiyhdistysten sekä porvarillisten puolueiden ja sosiaalidemokraattien välisissä suhteissa.

Sosiaalisen kumppanuuden politiikka, noudatettakoonpa sitä millä alalla tahansa, ei merkitse, että kapitalistit pyrkisivät jakamaan tehtävänsä ja etuoikeutensa työtätekevien kanssa ja saamaan proletariaatin mukaan valtion ja talouselämän johtoon, että he pyrkisivät kaikkien hyödykkeiden oikeudenmukaiseen jakoon yhteiskunnassa. Tuon politiikan tarkoituksena on herättää kansanjoukoissa harhakuvitelmia kapitalistisen järjestelmän oikeudenmukaisuudesta, humaanisuudesta ja demokraattisuudesta. Propagoimalla näitä ajatuksia porvaristo koettaa lujittaa valtaansa, parannella koko kapitalistista riistojärjestelmää ja sen keskeytyksetöntä toimintaa.

Sosiaalisen kumppanuuden teoria, johon sisältyy luokkien yhteistoiminnan ajatus, käsittää kokonaisen koostuman alkuperänsä ja sisältönsä puolesta erilaisia porvarillisia oppirakennelmia, joiden tarkoituksena on luoda harhauttava käsitys kapitalististen tuotantosuhteiden olemuksesta, hämätä riisto ja myötävaikuttaa proletariaatin luokkataistelun tukahduttamiseen.

Kaikkia näitä oppirakennelmia yhdistää ajatus työn ja pääoman »etujen yhteisyydestä». Tämä standardiajatus on muotoiltu seuraavasti: pääoman ja työn »edut ovat yhteisiä. Niiden kummankin hyvinvointi riippuu ratkaisevalla tavalla toisistaan. Pääomaa ja työtä eivät sido toisiinsa ainoastaan yleinen inhimillisen olemuksen energia, työn tehtävät tai yleinen itsemääräytymisvapaus, vaan myös se, että heidän

erikoisluonteiset taloudelliset roolinsa ovat toisistaan riippuvia ja että heillä on yhteisiä velvollisuuksia ja etuja.»[1] Niinpä Ison-Britannian parlamenttivaalijulisteessa 1966 sanottiin: »Me torjumme väitteen, että johdon ja työtätekevien edut olisivat muka ristiriitaisia. Korkeampi palkka, suuri voitto ja kilpailukelpoiset tavarat vastaavat kumpienkin etuja.»[2]

Kuten tunnettua, ajatus työn ja pääoman etujen yhteisyydestä ei ole lähimainkaan mikään uusi porvarillisen ajattelun löytö. Jo Marx kumosi tuon ajatuksen; hän kirjoitti: *»Väite, että pääoman ja työn edut ovat samat, merkitsee itse asiassa vain sitä, että pääoma ja palkkatyö ovat saman suhteen kaksi puolta. Toinen puoli edellyttää toista samoin kuin koronkiskuri ja tuhlaaja edellyttävät toisiaan.*

Niin kauan kuin palkkatyöläinen pysyy palkkatyöläisenä, hänen kohtalonsa riippuu pääomasta. Tämä onkin työläisen ja kapitalistin etujen surullisen kuuluisaa yhteisyyttä.»[3]

Tehdäkseen teoriansa vakuuttavammaksi ja selittääkseen jollakin tavalla luokkataistelun voimistumista eräät nykyaikaiset porvarilliset kirjoittajat toteavat, että työn ja pääoman välisissä suhteissa on yhteisten etujen rinnalla myös ristiriitaisuuksia. Heidän sanojensa mukaan marxilainen ideologia paisuttelee noiden ristiriitojen merkitystä tarkastellessaan työtä ja pääomaa luokkavastakohtina ja tehdessään johtopäätöksen luokkataistelun väistämättömyydestä. He sanovat, että toisaalta taas noiden ristiriitojen ignorointi ja käsitys työn ja pääoman etujen täydellisestä sopusoinnusta ei myöskään vastaa todellisuutta, vaan myötävaikuttaa marxilaisten käsitysten leviämiseen. Siksi kehotetaan välttämään kaikenlaista »yksipuolisuutta» ja »äärimmäisyyksiä» arvioinneissa ja valitsemaan »kultainen keskitie», jonka muka viitoittaakin sosiaalisen kumppanuuden teoria.

Tällaisen perustelun esitti muun muassa länsisaksalainen valtiosihteeri Hans Schütz erään itävaltalaisen aikakauslehden palstoilla. Hän tarkasteli sosiaalista kumppanuutta yleensä nykyaikaiselle teollisuusyhteiskunnalle luonteenomaisena ilmiönä, proletariaatin ja porvariston välillä vielä olevien

---

[1] J. Hill, W. Steuermann. Op. cit., p. 29.
[2] Times, 7. III 1966, p. 6.
[3] K. Marx. Palkkatyö ja pääoma. Työpalkka, hinta ja voitto. Kustannusliike Edistys, Moskova 1970, s. 41.

ristiriitojen poistamisen menetelmänä eikä minään kansallisena doktriinina.[1]

Työn ja pääoman yhteisten etujen turvaaminen julistetaan nykyään sosiaalisen kumppanuuden politiikan päätarkoitukseksi. Kaikki porvarilliset ideologit, poliitikot ja käytännönmiehet hyväksyvät varauksitta tämän väittämän.

Mitä keinoja ja menetelmiä käyttäen ja missä muodossa sosiaalista kumppanuutta olisi toteutettava, sen suhteen ei olla läheskään yhtä yksimielisiä. Monet nykyaikaisen pääoman edustajat ovat esittäneet suuren määrän teorioita. Toiset niistä täydentävät toisiaan, toiset taas sulkevat pois toisensa. Nykyaikaisten sosiaalisen kumppanuuden teorioiden joukossa on sellaisiakin, jotka esittävät isännän ja työntekijän välisten puolifeodaalisten suhteiden palauttamista ja puolustelevat sitä teoreettisesti. On myös teorioita, jotka päinvastoin perustelevat ajatusta periaatteellisesti uusista työn ja pääoman välisistä suhteista. Jotkut kirjoittajat keskittävät päähuomion olemassaolevien tuotantosuhteiden esittämiseen mahdollisimman edullisessa valossa ja toteutuneen »sosiaalisen rauhan» julistamiseen. Jotkut korostavat välttämättömyyttä muuttaa olemassaolevia suhteita ja etsiä keinoja »sosiaalisen rauhan» aikaansaamiseksi. Toiset porvarilliset kirjoittajat esittävät utooppisia suunnitelmia, toiset perustelevat toimenpiteitä, joita työnantajat ja työnantajajärjestöt soveltavat myöhemmin käytäntöön ja kapitalistinen valtio soveltaa toimintaansa.

Se tosiseikka, että sosiaalisen kumppanuuden teorian eri variaatiot ovat luonteeltaan valheellisia ja demagogisia eivätkä kuvasta työn ja pääoman välisiä todellisia suhteita, ei silti merkitse, että tuo teoria olisi käytännöllistä merkitystä vailla. Sen laaja, tietyillä organisatorisilla toimenpiteillä tuettu propaganda on eittämättä vaikuttanut eräisiin työtätekevien ryhmiin, jarruttanut niiden luokkatietoisuuden kehitystä ja niiden pääoman harjoittamaa riistoa ja ylivaltaa vastaan käymän taistelun laajenemista. Neuvostoliittolaisessa kirjallisuudessa on aivan oikein todettu: »Monopolien uudet sosiaalisen demagogian menetelmät ovat huomattavassa määrin myötävaikuttaneet siihen, että 1950-luvun puolivälissä monopolistinen pääoma onnistui hieman ahdistamaan Län-

[1] H. Schütz. Partnerschaft in der Industriegesellschaft. Österreichische Monatshefte, 1964, Nro 5, S. 10—11.

si-Euroopan proletariaattia, heikentämään sen lakkotaistelua, horjuttamaan ammattiyhdistysten asemia tuotantolaitoksissa ja häätämään tuotantolaitoksista pois monia kommunisteja ja edistysmielisten järjestöjen toimihenkilöitä käyttämällä hyväkseen suotuisaa taloudellista suhdannetta, työväenliikkeen hajaannusta ja sitä, että työväenjärjestöt eivät olleet valmiita käyttämään uutta taktiikkaa.»[1]

Tämä seikka todistaa vielä kerran, että proletariaatin järjestöt eivät saa jättää yksinkertaisesti ottamatta huomioon porvarillisia teorioita, edes puhtaasti demagogisiakaan. Niitä vastaan on käytävä sinnikästä ideologista taistelua, paljastettava niiden riisto-olemus ja todellinen työväenvastainen suuntaus. Tämä johtopäätös koskee myös niiden porvarillisten oppirakennelmien koostumaa, joiden yhteisenä nimityksenä on sosiaalisen kumppanuuden teoria.

Nämä yksinomaan työn ja pääoman välisten keskinäissuhteiden ongelmia koskevat oppirakennelmat jakautuvat melko selvästi kahteen ryhmään riippuen niiden tutkimuskohteena olevien konkreettisten suhteiden subjekteista. Toisessa oppirakennelmien ryhmässä käsitellään työnantajan sekä erillisten työläisten ja toimihenkilöiden välisiä suhteita. Koska nämä oppirakennelmat koskettelevat pääasiallisesti vain erillisten yksilöiden välisiä suhteita, niitä voidaan ehdollisesti nimittää individualistisiksi, yksilöllisiksi.

Toinen oppirakennelmien ryhmä panee pääpainon työn ja pääoman järjestöjen, ts. ammattiliittojen ja työnantajajärjestöjen välisten suhteiden tarkasteluun. Siihen kuuluvat kollektiivisen sosiaalisen kumppanuuden oppirakennelmat, joiden tarkoituksena on vetää proletariaatin luokkajärjestöt yhteistoimintaan pääoman kanssa.

Tätä jakoa vastaavasti tarkastelemme kumpaakin näistä sosiaalisen kumppanuuden porvarillisten oppirakennelmien ryhmistä.

---

[1] Западная Европа: трудящиеся против монополий (Новые явления в положении и борьбе рабочего класса стран «Общего рынка»). Издательство Мысль, 1965, стр. 131.

2. Sosiaalisen kumppanuuden individualistiset oppirakennelmat

Sosiaalisen kumppanuuden individualistisille oppirakennelmille on tunnusomaista pyrkimys luoda harhakuva erillisten kapitalistien ja heidän tuotantolaitoksissaan työskentelevien työläisten ja toimihenkilöiden välisistä sopusointuisista suhteista. Näiden teorioiden levittäjät tähdentävät erillisten tuotantolaitosten puitteissa vallitsevia kapitalistien ja työtätekevien välisiä keskinäissuhteita ja kuvaavat tällöin tuotantolaitoksen yhteisten etujen ja yhteistoiminnan piiriksi.

Arthur Nikisch, yksi länsisaksalaisista työoikeuden alalla toimivista auktoriteeteista kirjoittaa muun muassa: »Kun tuotantolaitoksessa on työntekijöitä, niin kaikki tuotannollisen tavoitteen saavuttamiseksi työskentelevät ihmiset muodostavat yhteenliittymän, tuotannollisen yhteisön (Betriebsgemeinschaft). Se ei ole omistukseen perustuvaa yhdistymistä, eikä työntekijän osallisuutta laitoksen omaisuuteen tai yhdistymistä tulojen ja menojen jakamiseksi, vaan se on yhteiseen työhön perustuvaa *luonnollista etujen yhdistymistä*, jolla on myös oikeudellinen merkitys.»[1] Vaikka Nikisch ei voikaan olla tunnustamatta, että *»järjestöllisenä ykseytenä* työntekijöiden kollektiivi on työnantajan vastakohtana», hän pitää oleellisempana työläiskollektiivia laajempaa »luonnollista yhdistystä», joka muka sitoo tuotantolaitoksen työntekijät yhteen työnantajan tai hänen laillisen edustajansa ja yleensä kaikkien laitoksessa työskentelevien henkilöiden kanssa. »Tämä laajempi yhteenliittymä, joka käsittää kaikki tuotantolaitoksen päämäärän tavoittamiseksi yhteistyötä harjoittavat tuotantolaitokseen kuuluvat henkilöt heidän asemastaan riippumatta, onkin tuotannollinen yhteisö.»[2]

Ranskalainen työnantajaliitto, jonka tarkoituksena on inhimillisten suhteiden parantaminen teollisuudessa, väittää, että »tuotantolaitos on nykypäiviin asti samastettu virheellisesti tuotantovälineiden kapitalistisen omistuksen kanssa. Tuotantolaitoksen perustana on työn ja pääoman aktiivinen yhteistoiminta.»[3]

---

[1] A. Nikisch. Arbeitsrecht, Bd. I. Tübingen 1961, S. 151—152.

[2] Ibid., S. 250.

[3] Human Relations in Industry (Rome Conference). Paris 1956, p. 99.

Eräät amerikkalaiset porvarilliset kirjoittajat katsovat nykyään mahdolliseksi puhua kapitalistisesta tuotantolaitoksesta kuten omistajien, työläisten, työnjohtajien, asiakkaiden ja tilaajien »yhtenäisestä perheestä». Jotkut tekijät vertaavat tuotantolaitosta urheilujoukkueeseen. He sanovat: »Rinnastaminen perheeseen tai urheilujoukkueeseen korostaa kaikkien tuotantolaitoksessa yhdistyneiden yksilöiden läheisen yhteistyön merkitystä. Etujen ristiriidat eivät ole luonteenomaisia heidän keskuudessaan.»[1]

Sosiaalisen kumppanuuden individualistisien oppirakennelmien propagoijat koettavat uskotella työtätekeville, että näiden kohtalo on erottamaton kapitalistisen tuotantolaitoksen kohtalosta, he koettavat rajoittaa työtätekevien edut tuotantolaitoksen toiminnan puitteisiin ja saada työläiset uskomaan, että heidän hyvinvointinsa riippuu täydellisesti kapitalistin voittojen kasvusta.

Kaikkien näiden oppirakennelmien ominaispiirteenä on ammattiliittojen vastainen suuntaus. Koska työläiset ja kapitalistit kuvataan välittömässä läheisessä yhteydessä oleviksi ja yhteiset edut omaaviksi henkilöiksi, niin ammattiyhdistykset osoittautuvat niiksi sivullisiksi järjestöiksi, jotka »häiritsevät» työsuhteiden normaalia kehitystä. Tästä syystä individualistisien doktriinien kannattajat harjoittavat usein salaista ammatillisten järjestöjen boikotointia ja toisinaan kehottavat avoimestikin taisteluun niitä vastaan. Niissä tapauksissa kun työnantajat eivät voi olla ottamatta huomioon ammattiyhdistysten voimaa ja vaikutusta, he koettavat saada vedetyksi ammattiyhdistykset toteuttamaan heidän suunnitelmiaan ja myötävaikuttamaan siihen, että perustettaisiin erilaisia järjestelmiä työtätekevien »kiinnostamiseksi» tuotantolaitoksen toiminnasta. Vaikka tällaiset järjestelmät muotoiltaisiin joukkosopimuksissakin, niiden suuntana olisi kuitenkin työn ja pääoman välisten kollektiivisten suhteiden heikentäminen, horjuttaminen eikä niiden lujittaminen. Täten kapitalistit yrittävät murtaa esteet, joita ammattiyhdistystoiminta luo heikentääkseen työnantajien välitöntä vaikutusta erinäisiin työtätekevien ryhmiin sekä erillisiin työläisiin ja toimihenkilöihin.

Näiden individualistisien oppirakennelmien perusajatus on ilmaistu riittävän selvästi Englannin työministeriön 1956

[1] The American Business Creed. Cambridge 1956, p. 63.

tekemässä selostuksessa, joka oli varta vasten omistettu kumppanuuskysymykselle (co-partnership). Selostuksessa sanottiin: »Tämän termin oletettuun merkitykseen sisältyy tuotantolaitoksen organisaation ja toiminnan millainen järjestys hyvänsä, jonka vallitessa työntekijät tuntisivat työnsä perusteella olevansa työnantajien todellisia kumppaneita yhteisessä tuotantolaitoksessa, vaikka tällöin ei olisikaan toveruutta laillisessa merkityksessä. Tämä on yleensä tehtävänä jokaisessa yhtiössä, jossa noudatetaan valistuneiden teollisten suhteiden politiikkaa, mutta olisi ilmeisesti mahdotonta määritellä, mitkä konkreettiset tuotantolaitokset olisivat saavuttaneet tuon päämäärän ja voisivat siitä syystä olla kumppanuuden esikuvana.»[1]

Esitetyssä määritelmässä pistää silmään se, että »kumppanuudeksi» nimitetään kaikkia menetelmiä kapitalistien ja työtätekevien »yhteistyön» aikaansaamiseksi, ja tähdennetään, että on mahdotonta määritellä, mikä noista menetelmistä saattaa todella johtaa »kumppanuuteen». Hans Schütz on muotoillut samalla tavalla »tuotannollisen kumppanuuden» käsitteen.[2]

Tarkasteltaessa erillisiä sosiaalisen kumppanuuden individualistisia oppirakennelmia on pidettävä mielessä, että niiden jaottelu on hyvin ehdollista. Nämä doktriinit liittyvät kiinteästi toisiinsa, vaikka jokaisella niistä on oma nimensä ja jokainen keskittää huomion luokkien yhteistoiminnan eri näkökohtiin. Niillä kaikilla on samat teoreettiset perustat ja samat käytännölliset ehdotukset työnantajien ja työtätekevien välisten suhteiden järjestämiseksi.

Paternalismin oppirakennelma on yksi vanhimmista porvarillisista doktriineista, jossa heijastuvat vielä puolifeodaalisten suhteiden jäänteet. Tämä doktriini, jota porvarilliset kirjoittajat luonnehtivat »hyväntekeväisen despotian» järjestelmäksi, esittää työnantajan ja työntekijöiden väliset suhteet isän ja hänen huollettavanaan olevien lasten välisiksi suhteiksi.

Paternalistisen tulkinnan mukaan kapitalisti on tuotantolaitoksen päämies, joka on ottanut huolekseen sekä liikeasioittensa hoidon että tuotantolaitoksessa työskentelevien

---

[1] Lainaus kirjasta: W. W a l l a c e. Prescription for Partnership. A Study of Industrial Relations. London 1959, pp 50—51.

[2] H. S c h ü t z. Op. cit., S. 22.

työntekijöiden tarpeet. Hän huolehtii työläisten, toimihenkilöiden ja jopa heidän perheenjäsentensä kaikkien tarpeiden tyydyttämisestä.

Tällöin kannatetaan ajatusta siitä, että isäntä tuntee parhaiten työntekijöittensä todelliset tarpeet ja heidän etujensa tyydyttämisen keinot. Siksi hänen on yksin ja itsevaltaisesti säädettävä tai lakkautettava työtätekevien aineellisen turvaamisen tietyt muodot tai muutettava niitä pitäen ohjeenaan työtätekevien parasta, työtätekevien etuja, joita nämä itse eivät toisinaan edes tajua.

Tällaisten suhteiden vallitessa ei voi tulla kysymykseenkään ajatus työtätekevien taistelusta kapitalistia vastaan. Työntekijöiden on vain kiittäminen »hyväntekijäänsä» ja totteleminen vastaan sanomatta hänen määräyksiään osoittaen rajatonta uskollisuutta.

Suotuisimmat mahdollisuudet paternalististen käsitysten leviämiselle olivat kapitalismin varhaisimmilla kehityskausilla, jolloin talouselämässä olivat vallitsevina puolittain käsityöhön perustuvat pienet tuotantolaitokset. Pienyrittäjä, joka usein teki perheenjäsentensä kanssa työtä verstaassaan ja piti työssä muutamia palkkatyöläisiä, olennoi noita patriarkaalisia tuotantosuhteita.

Sitä mukaa kuin tuotannon keskittyminen kasvoi ja puhtaasti kapitalistiset suhteet vakiintuivat, katkesivat myös yrittäjän ja palkkatyöläisen väliset henkilökohtaiset »tuotannolliset» yhteydet. Heidän etujensa vastakkaisuus kävi yhä ilmeisemmäksi ja palkkatyön riisto esiintyi yhä avoimempana. Tajuttuaan luokkaetunsa työläisjoukot alkoivat esiintyä yhä aktiivisemmin riistoa ja isäntien mielivaltaa vastaan.

Työtätekevien voimistuvan vastarinnan horjuttamiseksi porvaristo alkoi 1800-luvun lopulla ja 1900-luvun alussa propagoida tietoisesti paternalismin aatteita. Saksassa, USA:ssa, Venäjällä ja muissa kapitalistisissa maissa suurten tuotantolaitosten isännät ryhtyivät harjoittamaan »hyväntekeväisyyttä» »työläisten elinolojen parantamiseksi». Tämä toiminta herätti ihastusta porvariston ja erilaisten opportunistien keskuudessa. Juuri siihen aikaan Lenin ivasi länsimaisia »ihmisystäviä» (Menschenfreunde), »jotka ovat ihastuksissaan kapitalistin hyvistä suhteista työläiseen ja kertovat haltioituneina tapauksista, joissa tehtailija pitää huolta

työläisistä, järjestää heille kulutustavarakauppoja, asuntoja jne.[1]

Paternalismin järjestelmä oli levinnyt erittäin laajalti Japanissa, jossa se oli ilmennyt erikoisissa muodoissa. Tämä johtui ennen muuta Japanin teollisuuden erikoisuuksista, siitä että siellä olivat vallitsevina pienyritykset ja tavattoman laajalti käytettiin naistyövoimaa. Vieläpä 1900-luvun alussa Japanin teollisuudessa naistyöläiset käsittivät 65% koko työvoimasta. Tyttöjä palkattiin työhön 13—16 ikäisinä tavallisesti viideksi vuodeksi. Useimmiten tytöt kävivät työssä naimisiinmenoon asti. Työsopimuksen solmivat tavallisesti tyttöjen vanhemmat eivätkä he itse. Ensimmäinen maksu työstä annettiin vanhemmille ja lopun palkan työnantaja pidätti »sopimuksen täytön turvaamiseksi»[2].

Työnantajat valvoivat ankarasti paitsi työtä myös naistyöläisten koko elämää. Nämä asuivat tehtaan rakennuksissa ja vieläpä vapaa-aikanaankin saattoivat poistua sieltä ainoastaan isännän luvalla. Työnantaja ei toteuttanut ainoastaan isännän, vaan myös vanhempien valtaa.

Japanilaisen paternalismin vaikutus ulottui myös miestyöläisiin. Monien tuotantolaitosten perustana oli alkujaan ollut perhe, ja palkkatyöläiset olivat usein sidotut tuotantolaitokseen syntymästään alkaen ja kuolemaansa asti. Tavallisesti isäntä antoi työläisille asunnon, lääkkeitä, vaatteita ja toisinaan jopa lähetti työläisten lapset kouluun. Tällöin palkkaa ei useinkaan pidetty työn korvauksena, vaan tuotantolaitoksen yleisistä varannoista työläisen tarpeisiin myönnettynä maksuna. Monissa tapauksissa palkka jätettiin yleensä maksamatta: isäntä pidätti sen säästöiksi, joita myönnettiin vain konkreettisiin tarpeisiin. Tapana oli maksaa työntekijöille tiettyjä rahasummia juhliksi: uudeksi vuodeksi ja budhalaisten kesäjuhliksi.[3]

Japanin teollisuudessa paternalismi liittyi erottamattomasti feodaalisiin perinteisiin, nationalistisiin käsityksiin ja työvoiman despoottisimpiin johtomuotoihin.[4] Suurteolli-

---

[1] V. I. Lenin. Valitut teokset neljässä osassa, 1. osa. Kustannusliike Edistys, Moskova 1967, ss. 155—156.

[2] R. Scalapino. Japan. Labor and Economic Development. New York—London 1959, p. 97.

[3] S. Levine. Industrial Relations in Postwar Japan. Urbana 1958, pp 34—39.

[4] Ibid., pp 34—35.

suuden muodostuminen horjutti väistämättä paternalismin perustoja, mutta porvariston edustajat ovat edelleenkin propagoineet itsepintaisesti ajatusta työnantajan ja työntekijöiden läheisistä keskinäisistä yhteyksistä ja velvollisuuksista. Kapitalismin yleisen kriisin kaudella eri maiden porvaristo on yrittänyt elvyttää jälleen paternalismin aatteita ja käytäntöä. Työläisiltä ja toimihenkilöiltä vaaditaan kovasti lojaalisuutta ja uskollisuutta tuotantolaitosta kohtaan.

Nykyoloissa paternalismi on selvästi suuntautunut ammattiyhdistyksiä vastaan, vaikkakin se muuttaa muotoaan eri tapauksissa.

Aidossa muodossaan paternalismi on levinnyt nykyään vain muutamissa maissa: Italiassa, Japanissa, Espanjassa ja Portugalissa. Paternalismi on hyvin luonteenomaista Italialle, jossa ammattiyhdistysliikkeen hajaannus, pienyritysten monilukuisuus ja heikosti kehittynyt joukkotyöehtosopimusten järjestelmä ovat muodostaneet suotuisan maaperän sen leviämiselle. Jopa sellaisetkin italialaiset suuryhtymät kuin »Olivetti» ja »Fiat» panevat pääpainon nimenomaan paternalistisiin luokkataistelun tukahduttamisen ja ammattiyhdistysten hajottamisen menetelmiin.

Japanissa paternalismin järjestelmän palauttaminen ilmenee kirkkaimmin pienyrityksissä, joihin työnantajat pyrkivät ottamaan työhön ainoastaan sukulaisiaan tai tuttaviaan olettaen, että nämä tulisivat työskentelemään paremmin ja pysymään laitoksessa pitemmän aikaa.[1] Paternalistiset menetelmät ovat kuitenkin ominaisia Japanin koko teollisuudelle, ja nimenomaan suurissa tuotantolaitoksissa ne ovat saaneet omalaatuisen ilmaisunsa työsuhteiden järjestelmässä, jolla on nimenä »nenko-seido».

Japanilainen professori T. Shirai kirjoittaa: »Tämän järjestelmän tarkoituksena on auttaa ja se auttaakin tehokkaasti turvaamaan työntekijöiden lojaalin suhteen tuotantolaitokseen, ehkäisemään perustyöntekijäkunnan haitallisen vaihtuvuuden ja ylläpitämään paternalistista järjestystä ja läheisiä suhteita työnantajien ja työntekijöiden välillä.»[2] »Nenko-seido» on pääasiallisesti käytännössä yksityisissä

---

[1] Nobatuka Ike. Japanese Politics. New York 1957, p. 102.
[2] T. Shirai. Guaranteed Income and Job Security. International Industrial Relations Association (edelleen — IIRA), 1C—67/C—5. Geneva 1967, p. 1.

tuotantolaitoksissa, joissa on yli 500 työläistä, ja valtion tuotantolaitoksissa ja virastoissa.

Laitoksen töihin hyväksytyt ja »vakituisen työntekijän asemaan» päässeet työläiset katsotaan sidotuiksi koko iäkseen tuotantolaitokseen ja he säilyttävät tämän »aseman» eläkeikään asti. Tätä asemaa ei ole vahvistettu enempää lainsäädännössä kuin sopimuksissakaan, ja lain mukaan työnantajalla on oikeus irtisanoa milloin hyvänsä samoin kuin työntekijälläkin on oikeus sanoutua irti milloin hyvänsä. Käytännössä kuitenkin sekä työnantajat että työntekijät katsovat parhaaksi pidättäytyä tämän oikeutensa käyttämisestä.

Tavallisesti työnantajat irtisanovat vakituisia työläisiä ainoastaan »karkeiden rikkomusten» tai »velvollisuuksiensa jatkuvan laiminlyönnin vuoksi». Työntekijän sopimattomuutta toimeen tai pätemättömyyttä ei pidetä riittävänä perusteena irtisanomiseen. Näissä tapauksissa työntekijä siirretään useimmiten toiseen työhön.

»Nenko-seido»-järjestelmään kuuluvaa työntekijää pidetään yleensä kyseisen liikkeen tai yhtymän palvelukseen eikä konkreettiseen toimeen hyväksyttynä. Siksi johdolla on oikeus siirtää hänet mihin hyvänsä huonompi- tai parempipalkkaiseen toimeen. Liikatyövoimaa ei pyritä irtisanomaan, vaan siirtämään muun muassa toisiin tuotantolaitoksiin, sukulaisyhtiöihin ja toisinaan jopa alaurakoitsijoiden yhtiöihin. Toisaalta vakituiset työntekijät välttävät oma-aloitteisia irtisanoutumisia, etteivät menettäisi jatkuvan työsuhteen edellyttämiä etuisuuksia. Sitä paitsi japanilaiset työnantajat pitävät epäluotettavana työläistä, joka vaihtaa työpaikkoja, ja tämän on vaikea saada uutta paikkaa.

»Nenko-seido»-järjestelmän mukaan palkkaa ei pidetä korvauksena konkreettisesta työstä, vaan palkkiona »lojaalista palveluksesta» liikkeessä. Siksi palkkaa säädettäessä ei pidetä määräävinä kriteereinä kykyjä, tietoja, työn määrää tai laatua. Tärkeimpinä seikkoina pidetään sukupuolta, ikäluokkaa, sivistystasoa ja kyseisen yrityksen palveluksessa olon pituutta.

Järjestelmä edellyttää, että työnantajan on finanssivaikeuksienkin aikana pidättäydyttävä erottamasta työntekijöitä. Tällöin työtätekevien on kuitenkin suostuttava jakamaan kapitalistin kanssa epäsuotuisan taloudellisen suhdanteen seuraamukset. Juuri siksi yrityksen johto saattaa vaikeissa

tilanteissa lakkauttaa palkkalisät ja vieläpä supistaa työtätekevien peruspalkkaakin tai lykätä sen maksuaikaa. Tällaisten toimenpiteiden vastustamista pidetään luvattomana »yhteistyön» järjestyksen rikkomisena.

Teknologisten muutosten pikainen soveltaminen kapitalistiseen tuotantoon vaatii työvoiman huomattavaa liikkuvuutta, mutta siinä suhteessa »nenko-seido»-järjestelmä on tietynlaisena esteenä. Sitä paitsi tuotannon jyrkkä lasku Japanissa vuosina 1965—1966 pakotti monet yhtiöt supistamaan henkilökuntaa. Näissä olosuhteissa Japanin työnantajayhdistysten liitto teki ehdotuksen, että kieltäydyttäisiin tuotantolaitosten vakituisen työvoiman säilyttämisestä ja saatettaisiin voimaan Amerikan teollisuudessa hyväksytty »tilapäisten irtisanomisten» (»lay-off») järjestelmä.[1] Ammattiliitot suhtautuivat kuitenkin vihamielisesti tuohon ehdotukseen, eikä suurin osa työnantajistakaan kannattanut sitä.

Japanilaiset työnantajat ovat edelleen sitä mieltä, että »nenko-seido»-järjestelmä on nykyäänkin heidän etujensa mukainen, sillä se

1) suo yritykselle mahdollisuuden säilyttää ammattitaitoiset työläiset, joiden kouluttamiseen on kulutettu tiettyjä varoja;

2) turvaa työläisten lojaalisemman suhtautumisen yhtiöön, vaikka palkat ovat alhaiset;

3) ehkäisee monet vaaralliset työselkkaukset.[2]

Pantakoon merkille, että Japanin työtätekevien huomattavat kerrokset ovat vailla niitä työllisyystakeita, jotka annetaan vakituisille työntekijöille. Tilapäis- ja päivätyöläiset

---

[1] Tämän menetelmän olemus on se, että kun työvoimaa osoittautuu olevan liikaa, kapitalisti panee toimeen joukoittaisia irtisanomisia, mutta »tilapäisesti irtisanotut» työntekijät eivät kadota lopullisesti yhteyksiään tuotantolaitokseen. He eivät saa palkkaa, mutta heitä pidetään laitoksen kirjoissa ja heidän työsuhteensa säilyy (ja vieläpä jatkuu). Kun laitokseen otetaan uudelleen työläisiä, heillä on etuoikeus päästä entiseen paikkaansa, vaikka olisivat jo ehtineet hakeutua toiseen työhön. Nuo työntekijät lasketaan lopullisesti irtisanotuiksi joko tietyn määräajan (vuoden tai parin) kuluttua tai heidän kieltäydyttyä palaamasta laitokseen. Tällainen irtisanomistapa ei vaadi kapitalistilta mitään aineellisia kulunkeja ja antaa jokaiselle tuotantolaitokselle mahdollisuuden luoda oman työvoimareservinsä, jota käytetään liiketoiminnan laajetessa.

[2] T. Shirai. Op. cit., pp 7—8.

muodostavat suuren työvoimareservin, jota japanilaiset kapitalistit saattavat vapaasti käyttää hyväkseen.[1]

Pienissä ja keskisuurissa tuotantolaitoksissa ei käytetä »nenko-seido»-järjestelmää. Suuryhtiöt käyttävät noita laitoksia alaurakoitsijoinaan mielensä mukaan, joko suurentaen tai pienentäen niille antamaansa työmäärää. Siksi nimenomaan pienissä ja keskisuurissa tuotantolaitoksissa työntekijöiden määrä vaihtelee usein.

Näiden laitosten isännät turvautuvat niin ikään eräänlaisiin paternalistisiin johtomenetelmiin. He panevat pääpainon perhesiteisiin ja henkilökohtaisiin yhteyksiin työläisten kanssa. Vaatiessaan työtätekeviltä uhreja tuotantolaitoksen »yhteisen edun» nimessä he eivät kuitenkaan pysty turvaamaan niitä työllisyystakeita, jotka on säädetty suurissa tuotantolaitoksissa.

Paternalistiset suhteet estävät ammattiyhdistysten perustamista varsinkin Japanin pienissä tuotantolaitoksissa. Ammattiyhdistyksiä perustettaessa japanilaiset työnantajat kannustavat kaikin mahdollisin keinoin sitä, että ammattiyhdistystoiminta rajoitettaisiin vain yhden tuotantolaitoksen puitteisiin ja että ammattiyhdistyksiin hyväksyttäisiin vain vakituisia työntekijöitä. Siten työnantajat pyrkivät ulottamaan vaikutusvaltansa työväenjärjestöihinkin.

Eräät amerikkalaiset kirjoittajat ovat esittäneet paternalismin omalaatuisena uutena muunnelmana »boulwarismin» eli politiikan, jonka tarkoituksena on kaartaa ammattiyhdistyksiä ja voimistaa kapitalistin ja »hänen» työläistensä välistä suoranaista vuorovaikutusta. Tätä politiikkaa oli kehitellyt ja ensimmäisenä soveltanut »General Electric» -yhtiön entinen varapresidentti Lemuel Boulware, jonka hoidettavana olivat teolliset suhteet.

»General Electric Company» on teollisuusjättiläinen, jonka tuotantolaitoksissa on noin 250 000 työläistä ja toimihenkilöä ja joka on tekemisissä lähes sadan ammattiyhdistyksen kanssa. Yhtiön »uusi» asenne sen suhteissa henkilökuntaan ilmeni siinä, että johto ilmoitti työntekijöille suoraan tuntevansa hei-

[1] Viime vuosina, suhteellisen korkean työllisyyden kaudella tämä työntekijäryhmä on määrällisesti supistunut Japanissa. Niinpä vuosina 1960—1965 jalostusteollisuudessa työskennelleiden tilapäis- ja päivätyöläisten lukumäärä oli supistunut 7,8 prosentista 4,5 prosenttiin työläisten ja toimihenkilöiden kokonaismäärästä (T. Shirai. Op. cit., p. 9).

dän tarpeensa ja niiden tyydyttämisen tehokkaat keinot paremmin kuin ammattiliittojohtajat. Siksi johto saattoi jo ennen joukkosopimusten solmimisesta ammattiyhdistysten kanssa käytävien neuvottelujen alkua työläisten ja toimihenkilöiden tietoon ne työ-, palkka- ja sosiaalihuollon ehdot, jotka se katsoi tarpeellisiksi, sekä noiden ehtojen voimaan saattamisen ajan. Jos tuohon aikamäärään mennessä jokin ammattiyhdistys ei olisi parempien ehtojen toivossa hyväksynyt yhtiön ehdotuksia, niin se olisi johtanut vain siihen, että tuon ammattiyhdistyksen jäsenet olisivat saaneet ennakolta ilmoitetut etuoikeudet myöhemmin kuin muiden ammattiyhdistysten jäsenet.

Yhtiö koettaa vaikuttaa työläisiin ja toimihenkilöihin »runsaskätisillä» ehdotuksillaan ja samalla antaa ymmärtää, että taistelulla ja lakoilla ei ole merkitystä, sillä sen enempää on mahdoton saavuttaa.

»General Electric Company» on harjoittanut boulwarismin politiikkaa 1950-luvun alusta ja vaikuttaa muidenkin amerikkalaisten yhtiöiden politiikkaan.[1]

On aivan luonnollista, että tietoiset työläiset vastustavat yhä voimakkaammin paternalismin aatteita ja käytäntöä. Näennäisellä hyväntekeväisyydellä ja kapitalistin oletetulla huolenpidolla palkkatyöntekijöiden tarpeista ei voida salata työtätekeviltä paternalismin tarkoitusta, jona on edellytysten luominen työtätekevien riiston esteettömälle voimistamiselle. Nykyaikaisen työläisen inhimillinen omanarvontunto on kasvanut ja hänestä tuntuu alentavalta ajatuskin siitä, että häntä ei pidettäisi täysiarvoisena kansalaisena, vaan ainoastaan jonakin isännän holhouksen kohteena, että hänen toimeentulonsa ehdot riippuvat kapitalistin suopeudesta eivätkä hänen omasta työstään ja kamppailustaan. Ammattiliitot pitävät paternalismia toimintansa perustojen horjuttamisena ja vastustavat sitä päättävästi.

Työtätekevät enempää kuin ammattiliitotkaan eivät luonnollisesti aio kieltäytyä niistä lisämaksuista ja etuisuuksista, joita nauttivat joidenkin tuotantolaitosten työläiset ja toimihenkilöt. Työväenjärjestöt pyrkivät kuitenkin valvomaan mahdollisimman laajalti tätä sosiaalista toimintaa, osallistumaan etuisuuksien jakoon ja hävittämään kaikenlaisen syrjinnän tältä alalta.

---

[1] W. Miernyk. Op. cit., pp 112—115.

Työtätekevien ja heidän järjestöjensä tällainen suhtautuminen on saanut monet porvaristonkin ideologit irtisanoutumaan paternalismin teoriasta ja tunnustamaan sen vääräksi, vilpilliseksi ja tehottomaksi.[1] He koettavat kuitenkin tyrkyttää sen asemesta työväenluokalle muita oppeja, jotka ajavat samoja tarkoitusperiä ja kertaavat monessa suhteessa paternalismin ajatuksia.

Yksityisoikeudellisten suhteiden teoria on hyväksytty Länsi-Saksan porvarillisessa työoikeudessa luonnehtimaan kapitalistin ja palkkatyöntekijän välisiä suhteita, ja sen on hyväksynyt myös Itävallan porvarillinen tiede ja oikeuskäytäntö. Tuon teorian tunnusomainen piirre on siinä, että se tulkitsee monet muidenkin porvarillisten oppien esittämät ajatukset ja suositukset työoikeudellisten osapuolien oikeudellisiksi eikä puhtaasti moraalisiksi velvollisuuksiksi.

Yksityisoikeudellisten suhteiden teorian mukaan työehtosopimus ei luo tavanomaisia velvoitesuhteita, jotka rajoittuvat pääasiallisesti tiettyjen omistusarvojen vaihtoon (tämä on leimallista esimerkiksi osto- ja myyntisopimuksille, vuokra- ja urakkasopimuksille). Työehtosopimuksessa on puhe ennen muuta työnantajan ja työntekijän välisten henkilökohtaisten suhteiden solmimisesta eikä työvoiman vaihdosta työpalkkaan. Nämä yhteydet ilmenevät muka siinä, että työntekijässä herää »uskollisuuden» ja »kuuliaisuuden» tunne työnantajaa kohtaan ja työnantajassa vuorostaan herää velvollisuudentunne »huolehtia» työntekijästä.

Tämän teorian perustanlaskijoita on oikeustieteen taantumuksellisen historiallisen koulukunnan kannattaja Otto Gierke, joka 1900-luvun alussa yritti todistella, että feodaalinen sopimus »uskollisesta palveluksesta» (Treuedienstvertrag), jonka mukaan työntekijä oli henkilökohtaisesti riippuvainen feodaalista, ja kapitalistinen työehtosopimus ovat perinteellisessä suhteessa toisiinsa.[2] Ottamatta huomioon kapitalistiselle tuotantotavalle ominaisten suhteiden erikoisluonnetta Gierke väitti, että kapitalistin ja työtätekevien välisissä työsuhteissa on säilynyt yksityisoikeudellisia piirteitä, jotka olivat ominaisia feodalismin aikaisille työoikeussuhteille.

---

[1] R. Anderson. Management. Practices. N. Y.— Toronto— London 1960, p. 5; R. Saltonstall. Human Relations in Administration. N. Y.— Toronto—London 1959, pp 9—10.

[2] O. Gierke. Die Wurzeln des Dienstvertrages. Festschrift für H. Brunner. München—Leipzig 1914.

Tämä teoria »todisteli» palkkatyön ja pääoman etujen yhteisyyttä ja samalla »perusteli» kapitalistin jakamatonta valtaa tuotantolaitoksessa.

Saksalaiset fasistit kiinnittivätkin huomiota nimenomaan näihin perusajatuksiin. He eivät ainoastaan nostaneet esiin »yksityisoikeudellisten suhteiden» teoriaa, vaan vieläpä muokkasivat sen fasistisessa hengessä ja korottivat virallisen natsilaisen doktriinin arvoon. Se sai lainsäädännöllisen vahvistuksen 20. tammikuuta 1934 julkaistussa laissa kansallisen työn järjestelystä, ja sitä mainostettiin avoimesti natsilaisvallan lujittamiseen suunnattuna teoriana.

Nykyään länsisaksalaiset yksityisoikeudellisten suhteiden teorian julistajat ponnistelevat sen henkiinherättämiseksi. He väittävät, että sitä ei pidä käsittää »fasistien aatteelliseksi perinnöksi», sillä se oli esiintynyt kirjallisuudessa ja oikeuskäytännössä jo ennen fasistien valtaantuloa.[1] Tunnettu itäsaksalainen lainoppinut Rudolf Schneider aivan oikein huomauttaa, että fasistit olivat käyttäneet hyväkseen ja kehittäneet edelleen fasismia edeltäneitä »yksityisoikeudellisten yhtenäisyyssuhteiden» työoikeudellisia teorioita. »Tämän kiistäminen ja niin muodoin näiden teorioiden fasistisen olemuksen asettaminen epäilyksen alaiseksi merkitsee maaperän muokkaamista niiden jatkuvaa kehitystä varten ja näiden teorioiden asettamista Liittotasavallassa henkiinherätetyn saksalaisen imperialismin palvelukseen.»[2]

Tähdentääkseen kapitalistin ja työntekijän välisten suhteiden »sopusointua» nykyiset länsisaksalaiset teoreetikot nimittävät yksityisoikeudellisia suhteita yhtenäisyyssuhteiksi. Hueckin ja Nipperdeyn kirjoittamassa länsisaksalaisessa työoikeuden oppikirjassa sanotaan: »Työsuhteet ovat yksityisoikeudellisia yhtenäisyyssuhteita, ja työsopimus on yhtenäisyyden perustava sopimus. Se ei muistuta osto- ja myyntisopimusta, vaan toveruussopimusta.»[3] Alahuomautuksena tekijät tosin sanovat, että työsopimus eroaa toveruussopimuksesta siinä, että se edellyttää työntekijän alistamista, kun

---

[1] A. Nikisch. Op. cit., Bd. I, S. 446; Hueck—Nipperdey. Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. I. Berlin—Frankfurt a. M. 1955—1957, S. 220.

[2] Р. Шнейдер. К теории трудового договора в условиях капитализма. «Государство и право в свете Великого Октября». ИЛ, 1958, стр. 469.

[3] Hueck—Nipperdey. Op. cit., Bd. I, S. 116.

taas toverilliset osapuolet ovat tasavertaisia. Tämän periaatteellisen eronkaan vuoksi tekijät eivät kuitenkaan kumoa väitettään.

Yksityisoikeudellisten suhteiden astetta on toteutettu käytännössä velvoittamalla laillisesti työntekijä osoittamaan »uskollisuutta» työnantajalle. Tämä velvollisuus on muotoiltu samalla tavalla kaikissa länsisaksalaisissa työoikeutta koskevissa porvarillisissa teoksissa: »Työntekijän velvollisuus olla uskollinen merkitsee sitä, että hänen on käytettävä kaikki voimansa työnantajan etujen ja tuotantolaitoksen kukoistuksen hyväksi ja pidättäydyttävä kaikesta siitä, mikä saattaisi vahingoittaa työnantajaa tai tuotantolaitosta.»[1] Tätä »velvollisuutta» ei käsitetä miksikään abstraktiseksi teoreettiseksi rakennelmaksi. Siihen turvaudutaan laajalti oikeuskäytännössä niiden toimenpiteiden perustelemiseksi, jotka on tähdätty työväenjärjestöjen toiminnan rajoittamiseen tuotantolaitoksissa ja työtätekevien riistoa ja isäntien harjoittamaa mielivaltaa vastaan käymän taistelun tukahduttamiseen.

Koska työsuhteet samoin kuin perhesuhteetkin ovat jatkuvia, niin aina saattaa muodostua tilanteita, joita on mahdoton aavistaa ennakolta, kuten Arthur Nikisch sanoo. Näissä tapauksissa työntekijän on meneteltävä »uskollisuudenvelvollisuutta» vastaavasti.[2]

Tämän »velvollisuuden» mukaisesti työntekijän on noudatettava työnantajan määräyksiä toiseen toimeen siirtymisestä tai ylitöiden suorittamisesta. Sillä perustellaan myös sananvapauden rajoittamista tuotantolaitoksissa, vaikka Länsi-Saksan perustuslaki on julistanut sen virallisesti. »Uskollisuudenvelvollisuuteen» vedoten länsisaksalaiset tuomioistuimet tunnustavat työnantajan oikeudeksi kieltää työntekijöitä harjoittamasta hänelle epämieluista politiikkaa niin itse tuotantolaitoksessa kuin sen »lähettyvilläkin». Tämä »velvollisuus» edellyttää myös yhtiön liikesalaisuuden ja tuotannollisten salaisuuksien noudattamista ja kieltää työntekijöitä kilpailemasta työnantajan etujen piirissä jne.

»Uskollisuudenvelvollisuuden» julistaminen suo yleensä

---

[1] A. Nikisch. Op. cit., Bd. I, S. 446; Hueck—Nipperdey. Op. cit., Bd. I, S. 221; Schnorr von Carolsfeld. Arbeitsrecht. Göttingen 1954, S. 333.

[2] A. Nikisch. Op. cit., Bd. I, S. 447.

työnantajalle oikeuden vaatia työntekijältä tietynlaista menettelyä kaikissa niissä tapauksissa, joissa tuota vaatimusta ei voida tukea minkäänlaisilla oikeusnormeilla.

Työntekijän »uskollisuudenvelvollisuus» edellyttää kapitalistin »velvollisuutta huolehtia» työntekijästä. Porvarilliset kirjoittajat sanovat tästä, että »suorittakoonpa työnantaja millaisia toimenpiteitä hyvänsä, hänen on jopa oikeuksiaankin toteuttaessaan otettava huomioon työntekijöittensä edut, ja tällöin riippuu konkreettisista seikoista, asetetaanko etualalle erillisen työntekijän vai koko kollektiivin edut»[1].

Jopa tästäkin määritelmästä näkyy, että »huolenpitovelvollisuuttaan» toteuttaessaan työnantajalla on laaja harkinnan vapaus. Vaikka muutamat porvarilliset tutkijat yrittävätkin kuvata tätä velvollisuutta lakisääteiseksi, he toteavat itsekin, että pelkkä vetoaminen tuohon työnantajan velvollisuuteen ei riitä työntekijöiden kapitalistille esittämien konkreettisten vaatimusten perustelemiseen. »Tämän velvollisuuden täyttämisen vaatimisella ei ole suurtakaan käytännöllistä merkitystä», tämän teorian julistajat toteavat itsekin.[2]

»Huolenpitovelvollisuus» tulkitaan itse asiassa työnantajan velvollisuudeksi täyttää tunnollisesti kaikki työnsuojelua ja työturvallisuustekniikkaa koskevat määräykset, jotka on säädetty tietyissä oikeussäännöissä. Ainoana erikoisluonteisena »huolenpitovelvollisuutena», joka ei pohjaudu oikeusnormiin, voitaneen mainita oikeuskäytännön perustelema vaatimus työntekijän henkilökohtaisten esineiden suojelusta tuotantolaitoksessa työn aikana.

Porvarilliset kirjoittajat tähdentävät erikoisesti, että »huolenpitovelvollisuutta» ei pidä yliarvioida. Seuraava väite on tässä mielessä hyvin kuvaava: »Työnantajan huolenpitovelvollisuus ei estä häntä puolustamasta laillisin keinoin omia oikeudenmukaisia etujaan ja ennen muuta tuotantolaitoksen etuja, vaikka se olisi tehtävä työntekijöiden kustannuksella.»[3] »Huolenpitovelvollisuus» ei estä kapitalistia harjoittamasta työn voimaperäistämistä, suorittamasta toimenpiteitä, jotka johtavat joukoittaiseen irtisanomiseen, tai saattamasta voimaan vajaata työviikkoa ja alentamasta vastaavasti palkkoja.

Näin ollen kapitalistin ja työtätekevien välisten yksityis-

[1] Ibid., S. 471.
[2] Hueck — Nipperdey. Op. cit., Bd. I, S. 363.
[3] Ibid., S. 359.

oikeudellisten suhteiden teoria säilyttää nykyaikaisessa tulkinnassaan täydellisesti ne piirteet, jotka olivat sille ominaisia fasisminkin kaudella. Verhottuna korulauseisiin etujen »yhteisyydestä» tuo teoria perustelee kapitalistin isännyyden laajenemista ja palkkatyöntekijöiden lakimääräistä velvollisuutta alistua nöyrästi uusiin työn riistoa voimistaviin toimenpiteisiin.

Kapitalistien ja työtätekevien välisten *inhimillisten suhteiden teoria* on keksitty USA:ssa, mutta sen ovat hyväksyneet hallitsevat luokat suurimmassa osassa kapitalistisia maita ja nykyään siitä on tullut monopolistisen pääoman kansainvälinen doktriini. Joissakin maissa se on punoutunut kansallisiin porvarillisiin oppeihin työnantajan ja hänen työntekijöittensä välisistä sopusointuisista suhteista.

Ensimmäiset inhimillisille suhteille omistetut tutkielmat ilmestyivät USA:ssa 1920-luvulla, ne olivat sellaisten »tieteellisten» hiotusjärjestelmien kuin taylorismin ja fordismin loogista jatkoa ja kehittelyä. »Inhimillisten suhteiden» oppirakennelmaa alettiin kehitellä erittäin voimaperäisesti toisen maailmansodan päätyttyä, jolloin monopolistinen porvaristo alkoi yhä ilmeisemmin tuntea, että työtätekevien laajeneva vastarinta estää sitä käyttämästä uusimpia tieteellisteknisiä saavutuksia riiston voimistamiseen. Työläiset vastustivat joko tietoisesti tai tiedottomasti työn voimaperäistämistä paitsi luokkaristiriitojen kärjistyessä myös tuotannon tavanomaisen kehityksen kulussa.

Amerikkalaisten sosiologien tutkimukset ovat osoittaneet, että kapitalistisessa tuotantolaitoksessa vallitsevat olosuhteet aiheuttavat työtätekevissä välinpitämätöntä suhtautumista työhön, vastenmielisyyttä työprosessiin ja painostavaa mielialaa. Yksitoikkoinen mekaaninen työ, suppea spesiaalistuminen, yksilöllisten piirteiden katoaminen työstä, johtajien hylkivä suhtautuminen työntekijöiden katsomuksiin ja mielipiteisiin ja työntekijän tietoisuus asemansa epävarmuudesta tuotantolaitoksessa voimistavat väistämättä työtätekevien ja johdon vastakkaisuutta, aiheuttavat tyytymättömyyden kasvun ja työselkkausten kärjistymisen ja vaikuttavat kielteisesti työn tuottavuuteen.

Amerikkalaiset asiantuntijat ovat tehneet sosiologisia kokeita muutamissa tuotantolaitoksissa ja todenneet, että suurempi huomaavaisuus »inhimillistä tekijää» kohtaan, työläisiä kohtaan saattaa vaikuttaa myönteisesti kapitalistiseen

tuotantoon. Näihin kokeisiin perustuvat yleiset johtopäätökset muodostivatkin pohjan inhimillisten suhteiden teorialle.

Nykyään inhimilliset suhteet ovat tutkimuksen kohteena useammassa kuin 20 USA:n yliopistossa[1]. On perustettu erikoisia liikkeitä, jotka antavat kapitalisteille maksullista apua hyvien inhimillisten suhteiden soveltamisessa heidän tuotantolaitoksissaan. Monien kapitalististen yhtiöiden johtohenkilöt saavat ohjausta »hyvien inhimillisten suhteiden järjestelytekniikan» kursseilla.

Amerikassa saatu kokemus on herättänyt suurta mielenkiintoa länsieurooppalaisissakin kapitalisteissa, ja nämä ovat lähettäneet USA:han erikoisia lähetystöjä perehtymään tuohon kokemukseen. Esimerkiksi yhteisen englantilais-amerikkalaisen Työtehoneuvoston toimintakaudella (1948—1952) USA:ssa oli käynyt 66 englantilaista ryhmää tutkimassa työnantajien ja työläisten välisiä suhteita.

Inhimillisten suhteiden teorian ja käytännön kehittelemiseksi on kutsuttu koolle kansallisia ja kansainvälisiä konferensseja. Tuota teoriaa propagoidaan Kansainvälisen työjärjestön eri alojen komiteain sekä alueellisten konferenssien ja yleiskokousten välityksellä.

Inhimillisten suhteiden teorialla on eittämättä samankaltaisuutta länsisaksalaisen yksityisoikeudellisten suhteiden teorian kanssa. Ne kumpikin julistavat työnantajan ja palkkatyöntekijöiden etujen sopusointua, ne kumpikin panevat pääpainon osapuolten henkilökohtaisiin, ei-omistuksellisiin suhteisiin ja pyrkivät voimistamaan työläisten työn riistoa myöntämättä mitään aineellista korvausta työprosessin yhä suuremmasta jännittämisestä. Kumpikin teoria on suunnattu ammattiliittoja vastaan.

Inhimillisten suhteiden teorialla on silti eroavuutta yksityisoikeudellisten suhteiden teoriaan verraten.

Länsisaksalaisen teorian mukaan yksityisoikeudelliset suhteet muodostavat kapitalististen työsuhteiden perustan, olemuksen. Amerikkalaisen teorian mukaan inhimilliset suhteet ovat vain lisätekijä, jonka tarkoituksena on kannustaa työsuhteiden kehitystä. Inhimilliset suhteet eivät ole työnantajan ja palkkatyöntekijän välisten suhteiden immanentti laatu, vaan työvoiman johdon erikoinen järjestelymuoto.

Toisin kuin yksityisoikeudelliset suhteet, inhimilliset

[1] Human Relations in Business. New York 1956, p. 6.

suhteet eivät ole luonteeltaan lakimääräisiä, vaan pelkästään moraalisia.[1] Ne eivät kuulu oikeussääntöjen piiriin eikä niistä juonnu enempää työnantajalle kuin työntekijällekään minkäänlaisia laillisia oikeuksia tai velvoituksia.

Siksi »hyvien inhimillisten suhteiden» järjestely ei kuulu oikeustieteen vaan tuotantolaitoksen johto-opin tutkimusalaan. Tällä porvarillisen tieteen alalla sellaisia yleviä käsitteitä kuin moraalia, hyviä inhimillisiä suhteita, yksilön inhimillistä omanarvontuntoa tarkastellaan aina siltä näkökannalta, miten niitä olisi käytettävä mahdollisimman suurten liikevoittojen saamiseksi.

Selittäessään USA:sta eksportoitavan inhimillisten suhteiden teorian merkitystä amerikkalaisen pääoman edustajat varoittavat länsieurooppalaisia kumppaneitaan ihannoimasta ylenmäärin noita suhteita. Eräs amerikkalainen sosiologi on sanonut: »'Hyvät inhimilliset suhteet' ovat vain yksi 'hyvän johtotoiminnan' muodoista 'hyvän insinööritaidon' tai 'tavaroiden myynnin hyvän järjestelyn' rinnalla. Olettaakseni eurooppalaisten on tärkeä tietää, että amerikkalaisen tuotantolaitoksen työläisiin nähden noudattama politiikka perustuu pikemminkin karkeaan ja valistuneeseen itsekkyyteen kuin hämäriin eettisiin oppirakennelmiin.»[2]

Inhimillisten suhteiden oppirakennelma on laskettu perustaksi nykyaikaiselle porvarilliselle henkilökunnan tieteellisen johdon järjestelmälle, jota nykyään nimitetään inhimillisten suhteiden tekniikaksi. Tieteellinen johtojärjestelmä on tarkoitettu herättämään työntekijässä kiinnostusta työhön kapitalistin hyväksi ja luomaan työläisessä käsityksen, että muka johto suhtautuu häneen kunnioittavasti niin kuin todelliseen »kumppaniinsa», ottaa huomioon hänen katsomuksensa ja mielipiteensä.

Henkilökunnan tieteellisen johdon alalle erikoistuneet porvarilliset asiantuntijat ovat kehitelleet sellaisten toimenpiteiden standardisarjan, joiden avulla heidän mielestään tuotantolaitoksessa saadaan aikaan »hyvät inhimilliset suhteet».

Näihin toimenpiteisiin sisältyy niin sanottu molemmin-

---

[1] Ks. esim.: Human Relations in the Iron and Steel Industry. Geneva 1954, p. 1.

[2] F. Harbisonin artikkeli kokoelmassa Les problémes sociaux dans la politique. Bruxelles 1956, p. 69.

puolisten suhteiden järjestelmä, jonka avulla työläisille tiedotetaan järjestelmällisesti tuotantolaitoksen asiaintilasta ja kehitysnäköaloista ja johto saa vuorostaan säännöllisesti tietoja työläisten puheista ja mielialoista. Työläisille ja toimihenkilöille järjestetään henkilökohtaisia tai ryhmäkeskusteluja johtohenkilöiden tai »neutraalien» inhimillisten suhteiden asiantuntijoiden kanssa. Suurta huomiota kiinnitetään mestareiden osuuden kohottamiseen tuotantolaitoksessa, heidän tehtäväpiirinsä laajentamiseen ja heidän muuttamiseen tuotantolaitoksen johdon ja työläisten väliseksi aktiiviseksi yhdistäväksi renkaaksi.

Työnantajia kehotetaan tutkimaan huolellisesti niin sanottuja epävirallisia ryhmiä, joita on tuotantolaitoksen työläisten keskuudessa, ja vetämään ne yhteistoimintaan johdon kanssa. Epävirallisiksi nimitetään sellaisia työntekijäryhmiä, joita ei luetteloida virallisesti tuotantolaitoksen rakenteeseen kuuluviksi, vaan jotka muodostuvat joko tietoisesti tai vaistonvaraisesti yhteisten kulttuurillisten, yhteiskunnallisten, urheilu- tai muiden harrastusten tai yksinkertaisesti keskinäisen sympatian perustalla.

Eräänä »hyvien inhimillisten suhteiden» aikaansaamismenetelmänä pidetään työtätekevien vetämistä mukaan niiden toimenpiteiden kehittelyyn, jotka on suunnattu kapitalistisen tuotantolaitoksen tehokkuuden kohottamiseen. Porvarilliset sosiologit uskovat, että tämä menetelmä on tehokas sekä moraalisesti että aineellisesti: työläinen alkaa luulla osallistuvansa ratkaisujen tekoon, tuotannon johtoon ja se kohottaa työläisen arvovaltaa hänen omissa silmissään. Sitä paitsi työntekijät saattavat esittää työnantajan kannalta todella arvokkaita ehdotuksia tuotannon parantamiseksi.[1] Näitä näkökantoja silmällä pitäen johto perustaa erilaisia neuvottelukuntia, joihin osallistuu työläisten ja toimihenkilöstön edustajia. Porvarilliset asiantuntijat tähdentävät tällöin, että kaikki tuollaiset neuvottelukunnat voivat olla vain neuvottelevia eivätkä ne millään tavalla velvoita johtoa ratkaisujen teossa.

Tieteellisen johdon asiantuntijat kehottavat työnantajia toteuttamaan erilaisia hyväntekeväisyystoimenpiteitä tai työntekijäin työ- ja elinolojen parantamistoimenpiteitä. Sellaisia ovat lääkintäpaikkojen ja ruokaloiden järjestäminen,

[1] Human Relations in Industry (Rome Conference), p. 16.

urheilu- ja huvitilaisuuksien järjestely, joidenkin lisämaksujen säätäminen kerta-avustuksina tai eläkkeinä pitkäaikaisesta työstä laitoksessa. Porvarilliset ideologit ovat sitä mieltä, että kaikkien näiden toimenpiteiden aiheuttama työn tuottavuuden kohoaminen korvaa satakertaisesti niiden vaatimat kulungit. He kiinnittävät huomiota kuitenkin siihen, että näiden toimenpiteiden toteuttaminen on suotuisinta sellaisessa muodossa, joka ei antaisi työtätekeville laillista oikeutta etuisuuksien saamiseen, vaan korostaisi kapitalistin vapaaehtoista huolenpitoa työtätekevien parhaasta.

Inhimillisten suhteiden tekniikkaa käytetään ammattiyhdistysten syrjäyttämiseen työehtojen laadinnasta, työn- ja ajantarkkailusta sekä työläisten ja johdon välisten kiistojen tarkastelusta. Amerikkalainen ammattiyhdistysmies Solomon Barkin on perustellusti nimittänyt inhimillisten suhteiden käytäntöä työnantajien vastahyökkäyksen muodoksi, jonka tarkoituksena on ammattiyhdistysliikkeen tukahduttaminen.[1]

Jopa porvarillisessakin kirjallisuudessa esiintyy arvioita, jotka paljastavat melko avomielisesti inhimillisten suhteiden politiikan tarkoituksen ja luonteen. Kaksi amerikkalaista kirjoittajaa, joista toinen on kapitalisti ja toinen filosofian professori, kirjoittaa, että viime aikoina työnantajat ovat alkaneet myöntää työtätekeville etuisuuksia, joista ammattiyhdistykset ovat aikaisemmin taistelleet. Tämä kaikki tarjotaan tieteellisen johdon nimellä. Tällainen »tieteellinen asennoituminen» merkitsee, että työläiseen suhtaudutaan kuten esineeseen eikä niin kuin ihmiseen.[2] Tieteellisen johdon logiikka on sitä, että työläinen »sidotaan» yhtiöön ja irrotetaan ammattiyhdistyksestä. Työläisille myönnetyt etuisuudet sitovat heitä ja antavat mahdollisuuden voimistaa riistoa. »Tieteellinen johto merkitsee kaksinkertaista vaaraa työtätekeville: se on hyökkäys työntekijän persoonallisuuden moraalista puolta vastaan ja ammattiyhdistysten olemassaoloa ja oikeuksia vastaan suunnattu isku», kuten nämä tekijät toteavat.[3]

Tämä politiikka on sen toteuttamisen ensi askelilla törmännyt ammattiliittojen päättävään vastarintaan. Kapitalis-

---

[1] Ibid., p. 134.
[2] J. Hill, W. Steuermann. Op. cit., p. 169.
[3] Ibid., p. 170.

tien »tieteellisesti perustellun» suunnitelman toteuttaminen joutui uhanalaiseksi. Sen vuoksi tämän doktriinin eräät levittäjät alkoivat tehdä siihen korjauksia ja kehottivat ammattiliittoja yhteistoimintaan tämän opin puitteissa.

Kehotus sai vastakaikua eräissä reformistisissa ammattiliittojen johtajissa, jotka kannattivat osallistumista inhimillisten suhteiden politiikan noudattamiseen. Tällainen asenne on eittämättä vahingoksi niin erillisten työtätekevien kuin ammattiyhdistystenkin eduille. Niinpä amerikkalaisessa porvarillisessa kirjallisuudessa puhutaan suoraan, että työnantajien uusi asennoituminen inhimillisten suhteiden järjestelyyn teollisuudessa on epäilemättä myötävaikuttanut ammattiyhdistysten määrällisen kasvun hidastumiseen.[1]

Johdonmukaisesti luokkakannalla pysyvät työväenjärjestöt torjuvat täydellisesti porvarillisen inhimillisten suhteiden oppirakennelman paljastaen sen kaksinaamaisuuden ja riistoluonteen.

Voittoon osallistumisen oppirakennelma, joka on levinnyt monissa kehittyneissä kapitalistisissa maissa, on niin ikään yksi sosiaalisen kumppanuuden aatteen olennoitumista.

Saksassa, Englannissa, Ranskassa ja USA:ssa tehtiin jo 1800-luvulla ja 1900-luvun alkupuoliskolla useita yrityksiä käyttää hyväksi erilaisia järjestelmiä työntekijöiden osallistumiseksi tuotantolaitoksen voittoon. Erillisten kapitalistien hajanaiset yritykset eivät kuitenkaan pystyneet vakiinnuttamaan näitä järjestelmiä tai saavuttamaan niiden avulla porvariston toivomia tuloksia. Useimmiten nuo työnantajien yritykset osoittautuivat tuloksettomiksi ja särkyivät kuin saippuakuplat. Nykyään monopolistinen pääoma on alkanut laajalti käyttää tätä taloudellista ja ideologista hyökkäysmuotoa työtätekeviä vastaan.

Porvarilliset teoreetikot eivät pidä kumppanuuden ilmauksena jokaista tapausta, jolloin työntekijälle myönnetään oikeus maksuihin tuotantolaitoksen voitosta. Usein tuollainen oikeus myönnetään vain yhtiön erillisille johtaville toimihenkilöille. Porvarilliset tekijät pitävät sitä silloin vain erikoisena palkitsemismuotona. Jos taas samanlainen järjestys säädetään laitoksen kaikkia työntekijöitä tai heidän

[1] W. Miernyk. Op. cit., p. 111.

huomattavaa osaa varten, niin silloin se julistetaan kumppanuudeksi.[1]

Englantilainen tutkija McCullough on pannut merkille, että erilaisia voittoihin osallistumisen järjestelmiä käytetään, jotta kannustettaisiin työläisiä kohottamaan työn tuottavuutta. Siten työnantajat toivovat saavuttavansa toisaalta työvoiman vaihtuvuuden alenemisen ja toisaalta työn laadun paranemisen, raaka-aineiden ja kaluston paremman käytön ja tuotantolaitoksen yleisen tehokkuuden kohoamisen.[2]

Länsisaksalainen professori A. Nikisch lausuu vieläkin avomielisemmin porvariston näihin järjestelmiin liittämät toiveet. Hän kirjoittaa: »Tätä tietä työntekijä saadaan lähemmin kiintymään tuotantolaitokseen, jolle hän antaa työvoimansa, ja ymmärtämään paremmin, että laitoksen kukoistus on työntekijöiden omien etujen mukaista. Siten ei toivota saavutettavan ainoastaan aineellisia etuja työn voimaperäistämisen, materiaalien säästön ja kaluston huolellisen käytön laskuun — tavoitteita, jotka tietyssä määrin voidaan saavuttaa myös palkintojärjestelmän avulla — vaan ennen muuta saavutetaan *sosiaalisen jännittyneisyyden laukeaminen,* sillä työntekijäkunnassa saadaan syntymään vaikutelma, että se saa työnsä tuotteita sen verran kuin tuotantolaitoksen taloudellinen asema sallii».[3]

Nimenomaan herättämällä työläisissä harhakuvitelmia oikeudenmukaisesta osallistumisesta yhteiseen liikeasiaan kapitalistit koettavat horjuttaa työtätekevien taisteluhenkeä, heidän päättäväisyyttään saavuttaa taistelun tietä reaalinen palkan korotus. Hyvin kuvaava on se tosiseikka, että kapitalistit ottavat jatkuvasti omasta aloitteestaan ja useimmiten vastoin työläisten tahtoa käytäntöön voittoihin osallistumisen ja muita samankaltaisia palkkiojärjestelmiä.

»Voittoihin osallistuminen» on todellisuudessa vain työpalkan erikoismuoto, ja sen suuruus on asetettu riippuvuuteen yrityksen saamasta voitosta. Itse palkkio ei silti ole enempää voiton osa kuin yleensä lisäarvonkaan osa. Se on osa palkkavarantoa, jonka kapitalisti on jakanut pysyvään

---

[1] Hueck—Nipperdey. Op. cit., Bd. I, S. 279; A. Nikisch. Op. cit., Bd. I, S. 409.

[2] E. McCullough. Productivity Agreements and the Structure of Collective Bargaining. British Journal of Industrial Relations, 1967, vol. V, No. 1.

[3] A. Nikisch. Op. cit., Bd. I, S. 408—409.

ja vaihtelevaan osaan. Pysyvä osa käytetään säännönmukaiseen palkanmaksuun, mutta vaihtelevaa osaa kapitalisti pidättää pitkän aikaa hallussaan ja käyttää sitä mielensä mukaan korottomana lainana.

Voittoihin osallistumisen järjestelmä ei takaa työntekijälle tietyn maksun saantia vuoden lopussa. Puhumattakaan siitä, että yhtiö saattaa konkreettisena vuotena vedota alhaisiin taloudellisiin osoittimiin ja olla yleensä jakamatta voittoa, työnantajat rajoittavat usein voitto-osuuden maksua erilaisilla ehdoilla. Usein tuona ehtona on esimerkiksi se, että maksun saavat vain työläiset, jotka eivät ole osallistuneet »passiiviseen vastustustoimintaan» tai lakkoihin.

Amerikkalaiset porvarilliset työsuhteiden asiantuntijat osoittavat, että voittoihin osallistumisen järjestelmää sovellettaessa syntyy vaikeita ongelmia, mutta he pitävät sittenkin tuon menetelmän käyttöä hyvin lupaavana. He kertaavat järkeilyissään fraaseja työn ja pääoman »yhteistoiminnasta» ja »yhteisistä eduista», mutta samalla antavat työnantajille hyvin proosallisia neuvoja siitä, milloin sopii käyttää voittoihin osallistumisen järjestelmää ja milloin taas on edullisempaa turvautua muihin menetelmiin.[1]

Amerikkalainen professori J. Jehring toteaa voittoihin osallistumisen järjestelmien levinneen laajalti ja ennustaa niille suurta tulevaisuutta.[2] Hän katsoo voivansa vedota ajatuksensa vahvistukseksi siihen, että nykyään nuo järjestelmät on muka otettu käytäntöön sosialistisissa maissa, muun muassa Neuvostoliitossa. Tekijä jättää ottamatta huomioon taloudellisen kannustamisen periaatteelliset eroavuudet ja sosiaalisen sisällön sosialistisissa ja kapitalistisissa tuotantolaitoksissa ja koettaa uskotella, että voittoihin osallistumisen soveltaminen olisi muka kaikkien maiden yhteinen edistyksellinen kehitystie. Tämän asenteen kestämättömyys selviää heti, kun asetetaan kysymys tavoitteista, joihin pyritään sovellettaessa ulkoisesti samankaltaisia kannustamismenetelmiä erilaiseen sosiaaliseen järjestelmään kuuluvissa maissa.

---

[1] G. Schultz, R. McKersie. Stimulating Productivity: Choices, Problems and Shares. British Journal of Industrial Relations, 1967, vol. V, No. 1, pp 1—18.

[2] J. Jehring. The Future of Profit Sharing. IIRA, 1C—67—C—7. Geneva 1967.

Kuten virallisissa asiakirjoissa tähdennetään, Neuvostoliitossa aineellisen kannustamisen uusi voimaansaatettu järjestelmä on suunnattu siihen, että yhteiskunnan, työkollektiivin ja erillisen työntekijän edut sovitettaisiin järkiperäisesti yhteen, että kohotettaisiin työntekijöiden kiinnostusta kaikkien tuotannollisten voimavarojen mahdollisimman täydellisestä hyväksikäytöstä ja tuotteiden laadun parantamisesta. »Taloudellinen uudistus kohottaa jatkuvasti kansanjoukkojen luovaa aktiivisuutta ja niiden osuutta tuotannon johdossa, se myötävaikuttaa maan talouselämän jatkuvaan edistymiseen.»[1]

Kapitalistisissa maissa voittoon osallistumisen järjestelmä on ennen muuta riiston voimistamisen ja väestön kulutustason alentamisen keino. Sen soveltamisen tarkoituksena ei ole kansanjoukkojen osuuden kohottaminen tuotannon johdossa. J. Jehring tunnustaa avomielisesti, että sen tarkoituksena on saada työtätekevät luopumaan luokkataistelusta (amerikkalainen professori nimittää luokkataistelua häveliäästi »kilpailuksi voimaa käyttäen») ja ryhtymään »yhteistoimintaan» kapitalistien kanssa.[2]

Tämän teorian kannattajat tulkitsevat voittoon osallistumisen järjestelmäksi, joka vaikuttaa työläisiin vain vähittäisesti. Siksi sitä kehotetaan soveltamaan tuotantolaitoksissa suhteellisen vakaan tilanteen vallitessa, jolloin kapitalisti ei suunnittele suuria teknologisia muutoksia eikä pyri luopumaan työsuhteiden alalla vakiintuneesta käytännöstä. Jos taas työnantajalla on aikomus panna toimeen teknologisia muutoksia tuotannossa, niin häntä kehotetaan käyttämään laajasti isännyyttään, määrittelemään yksipuolisesti työvoimapolitiikan eikä soveltamaan voittoihin osallistumisen järjestelmää.

Niissä tapauksissa, kun työnantaja haluaisi rikkoa tuotantolaitoksessa vakiintuneet tavat ja käytännön, mutta ei pysty tekemään sitä työläisten ja heidän järjestöjensä vastustuksen vuoksi, porvarilliset kirjoittajat neuvovat häntä turvautumaan erikoismenetelmään, jota nimitetään lunastukseksi. Tämän menetelmän olemus on siinä, että vastineeksi joistakin työntekijöille tekemistään aineellisista myönnytyksistä laitoksen

---

[1] Ks. 50 vuotta Lokakuun vallankumouksesta. NKP:n Keskuskomitean teesit. Uutistoimisto Novosti.

[2] J. Jehring. Op. cit., pp 10—12.

johto laajentaa jyrkästi oikeuksiaan muuttaakseen työmenetelmiä, -tapoja ja -järjestystä. Täten työnantaja saavuttaa tavoitteensa eräänlaisen sopimuksen tietä eikä luomalla harhakuvitelmia yhteisistä eduista, kuten voittoon osallistumisen järjestelmä edellyttää.[1]

Voittoon osallistumisen rinnalla eräät porvarilliset toimihenkilöt mainostavat pääomaan osallistumista sosiaalisen kumppanuuden aikaansaamisen keinona. Pääoman osallistumisen levinnein muoto on yhtiön osakkeiden myynti yhtiön työntekijöille. Kapitalistisen talouden isännät ymmärtävät, että pienosakas ei pysty vaikuttamaan millään tavalla yhtiön hallintaan. He panevat toiveensa siihen, että kun työläisellä tai toimihenkilöllä on hallussaan muutamia osakkeita, hänessä alkaa kehittyä yksityisomistuksellinen ajatustapa, joka vieroittaa hänet luokkataistelusta ja kannustaa häntä huolehtimaan kapitalististen voittojen kasvusta. Osakkeiden levittäminen työläisten ja toimihenkilöiden keskuudessa tuottaa kapitalisteille suurta taloudellistakin etua. Osakkeiden ostoon käytetyt rahavarat, jotka pidätetään työtätekevien palkasta, jäävät kapitalistin haltuun.

Toisinaan osakkeita jaetaan palkan korotuksen asemesta, mutta siinäkin tapauksessa porvariston pyrkimyksenä on työtätekevien kulutusvarantojen supistaminen pääomansijoitus-

---

[1] Tunnetuimpia esimerkkejä tuollaisesta »lunastuksesta» ovat joukkotyöehtosopimukset, joita USA:n länsirannikon ahtausyhtiöt ja englantilainen yhtiö »Fawley Refinary» solmivat vastaavien ammattiyhdistysten kanssa. Vuoden 1959 sopimuksen mukaan amerikkalaiset yhtiöt takasivat satamatyöläisille 8-tuntisen työpäivän vastineeksi oikeudestaan muuttaa vapaasti työryhmien kokoonpanoa ja koneistaa töitä. Vuoden 1960 sopimuksen mukaan yhtiöt perustivat eläkerahaston ja rahaston työllisyyden turvaamiseksi. Korvaukseksi siitä johto otti itselleen oikeuden määrätä mielensä mukaan kaikkien ahtaus- ja purkaustöiden kulusta (Th. Kennedy. Automation Funds and Displaced Workers. Boston 1962, pp 70—101). Näissä kaupoissa yhtiöiden saama voitto oli huomattavasti suurempi kuin niiden kulungit. Vuonna 1966 sopimusta jatkettiin viideksi vuodeksi (G. Schultz, R. McKersie. Op. cit., pp 3—4).

»Fawley Refinary» -yhtiö solmi ammattiyhdistyksen kanssa sopimuksen 48-tuntisen työviikon lyhentämisestä 40-tuntiseksi pienentämättä palkkaa. Vastineeksi yhtiö sai mahdollisuuden tiivistää työaikaa, hävittää aikaisemmin myönnetyt tauot, erottaa työstä ammattitaitoisten työläisten apulaiset ja vähentää työntekijöiden aikaisemmin nauttimia etuisuuksia (A. Flanders. The Fawley Productivity Agreements: A Case Study of Management and Collective Bargaining. London 1964).

varantojen laajentamisen tietä. Sosiaalisen kumppanuuden varjolla kapitalistit yrittävät tyrkyttää työtätekeville palkkojen kapitalisoinnin politiikkaa ja vahvistaa sen kollektiivisten työehtosopimusten avulla.[1]

Törmättyään uusiin taloudellisiin vaikeuksiin ja sosiaalisten ristiriitojen kasvuun valtiomonopolistinen pääoma on aivan viime vuosina alkanut perustaa laskelmansa voittoon osallistumisen järjestelmän hyväksikäyttöön koko kansakunnan mitassa pitäen sitä eräänä tärkeimpänä proletariaatin suhteen noudattamansa politiikan keinona.

USA:ssa, jossa kapitalistien enemmistö on pitkän aikaa suhtautunut melko skeptisesti työtätekevien osallistumiseen tuotantolaitoksen voittoihin ja pääomaan, on nykyään solmittu yli 50 000 joukkosopimusta, jotka edellyttävät noiden järjestelmien voimaan saattamista.[2] Muutamin paikoin näiden sopimusten osapuolena on yli 50% kaikista työtätekevistä. Tämän prosessin tunnusomaisena piirteenä USA:ssa on se, että ammattiliittojen johtajat myötävaikuttavat sen kehitykseen. Työtätekevien lisääntyvää epävarmuutta asemastaan, pyrkimystä tulevaisuutensa turvaamiseen, toivoa päästä ajan mittaan muuttumaan itsenäiseksi yrittäjäksi ja ammattiyhdistysten jäsenten alhaista luokkatietoisuuden tasoa — kaikkea tätä amerikkalaiset monopolit käyttävät nykyään hyväkseen harkitusti ja määrätietoisesti tyrkyttäessään työläisille »vapaaehtoisia» osallistumisjärjestelmiä.

Muissa kapitalistisissa maissa, joissa porvaristo on jo aikaisemmin kuin USA:ssa koettanut soveltaa näitä järjestelmiä omaa etuaan silmällä pitäen, se on kuitenkin aina näihin aikoihin asti saanut päättävän vastaiskun ammattiliitoilta. Pitkän aikaa oltiin sitä mieltä, että tällainen työtätekevien ja heidän yhdistystensä asenne tekee tyhjäksi kaikki nämä pääoman suunnitelmien toteuttamisyritykset. Viime vuosina on kuitenkin tapahtunut tiettyjä laadullisia muutoksia, jotka ilmenevät siinä, että joissakin kapitalistisissa maissa itse valtio on ottanut tehtäväkseen näiden suunnitelmien toteuttamisen ja julistanut sen sosiaalipolitiikkansa tärkeimmäksi tavoitteeksi.

---

[1] Seikkaperäisemmin tästä kirjassa: Г. Фабинуне. Капитализация заработной платы — это обман. Профиздат, 1959, стр. 73—74.

[2] Economie et Politique, 1968, N 163, p. 61—62.

Tämän kehityssuunnan luonnehti hyvin merkitykselliseksi muun muassa Ranskan presidentti de Gaulle, joka kirjoitti: »Ilmoitan tyytyväisenä, että sen kiinnostuksen ansiosta, joka työntekijöissä on saatu herätetyksi monilukuisten tuotantolaitosten voittoihin nähden, vuosi 1968 merkitsee tärkeää vaihetta uuden sosiaalisen järjestyksen tiellä, tarkoitan tietä, joka johtaa työtätekevien suoranaiseen osallistumiseen Ranskan tuotantolaitosten toiminnan tuloksiin, pääomaan ja vastuullisuuteen niiden toiminnasta.»[1] Nämä toiveet de Gaulle yhdisti voimaan saatettuun asetukseen palkkatyöntekijöiden osallistumisesta tuotantolaitoksen toiminnan laajentamisen tuloksiin, joka oli hyväksytty 17. elokuuta 1967.

Vaikka tässä asetuksessa onkin tiettyjä erikoisuuksia, ei sitä kuitenkaan voida pitää minään poikkeuksena porvarillisten valtioiden nykyaikaisessa lainsäädännöllisessä käytännössä. Sisällöltään samanlaisia asiakirjoja on hyväksytty eräissä muissakin maissa, esimerkiksi Saksan Liittotasavallassa ja Meksikossa.

Ranskassa oli jo 7. tammikuuta 1959 julkaistu asetus työntekijöiden yhdistymisen eli kiinnostuksen kannustamisesta tuotantolaitoksissa, jossa edellytettiin työläisten ja toimihenkilöiden osallistumista eri muodoissa tuotantolaitosten »toiminnan tuloksiin, pääomaan ja tehokkuuden kohottamiseen». Asetus oli edellytetty toteutettavaksi vapaaehtoisessa järjestyksessä siten, että eri yhtiöissä solmittaisiin joukkosopimuksia työntekijöiden ja työnantajien välillä.

Ranskan kaikkien ammattiyhdistysten jyrkkä kielteinen asenne torpedoi monopolien suunnitelman toteuttamisen. Vuoden 1959 asetuksen mukaisesti oli solmittu hyvin vähän joukkosopimuksia. Maaliskuussa 1965 sopimuksia oli vain 202 tuotantolaitoksessa, joissa työskenteli 104 000 työläistä ja toimihenkilöä eli vähemmän kuin 0,8% koko maan työtätekevistä.[2] Oli kuvaavaa, että kaikki nuo sopimukset oli solmittu työnantajien vaatimuksesta eikä yhtään niistä oltu solmittu ammattiyhdistysten aloitteesta.

Koska vapaaehtoisten kiinnostamisjärjestelmien valtiollinen kannustus ei tuottanut kapitalistien toivomia tuloksia, 17. elokuuta 1967 julkaistu uusi ranskalainen asetus julisti, että

---

[1] L'Humanité, 1. I 1968.
[2] Economie et Politique, 1967, N 156, p. 53.

kaikki yksityisyritykset, joissa on yli 100 työläistä ja toimihenkilöä, ovat velvolliset soveltamaan noita järjestelmiä. Vuoden 1967 asetuksen määräysten täyttöä valtion tuotantolaitoksissa valvotaan hallituksen erikoisasetuksen mukaisesti. Pienissä yksityisyrityksissä, joissa on alle 100 työläistä ja toimihenkilöä, näitä määräyksiä sovelletaan vapaaehtoisesti solmimalla joukkotyöehtosopimuksia. Tuotantolaitoksissa, joissa asetus on voimassa pakollisesti, on perustettava erikoinen työtätekevien osallistumisen rahasto. Sen tulee käsittää puolet tuotantolaitoksen kuluvana vuonna saamasta puhtaasta voitosta (verot ja kuoletuskustannukset pois laskettuina). Kunkin työläisen ja toimihenkilön osuus rahastoissa määritellään hänen saamansa palkan mukaan ja hallituksen erikoisasetuksen säätämissä puitteissa.

Asetuksen mukaan on mahdollista osallistumisrahaston kolme erilaista käyttömuotoa ja niin ollen työtätekevien kolmenlaista oikeutta noihin varoihin. Rahastoja voidaan käyttää:

1) tuotantolaitoksen peruspääoman suurentamiseen (siinä tapauksessa työläiset ja toimihenkilöt voivat saada vastaavan määrän laitosten osakkeita tai obligaatioita);

2) tuotantolaitoksessa perustettavaan erikoiseen investointirahastoon (työtätekevät saavat sen obligaatioita);

3) tuotantolaitoksen ulkopuolisiin pääomansijoituselimiin sijoitusvarojen käytön tarkoituksessa (työtätekevät luetaan pääomansijoittajiksi).

Osallistumisrahaston käyttömuodot valitaan työnantajan ja työntekijöiden edustajien joukkosopimuksen mukaisesti. Ellei vuoden kuluessa vuoden 1967 asetuksen voimaansaattamisesta ollut solmittu joukkotyöehtosopimusta, niin osallistumisrahasto oli perustettava sittenkin ja sen varat siirtyivät automaattisesti tuotantolaitoksessa muodostettuun investointirahastoon.

Koko tämän osallistumisjärjestelmän merkityksen ymmärtämiseksi on tärkeä ottaa huomioon, että vähintään viiden vuoden kuluessa työtätekevillä ei ole kerrassaan mitään mahdollisuutta saada rahaa noista rahastoista. Tämän aikamäärän kuluttua työtätekeville ei myöskään taata rahamaksuja. Asetuksen melko epäselvän sanamuodon mukaan kysymys työläisten ja toimihenkilöiden kyseisistä oikeuksista saatetaan vasta sitten »asettaa neuvottelujen ja vaatimusten kohteeksi». Elleivät työtätekevät suostu asetuksen voimassa-

olon ensimmäisenä vuotena solmimaan sopimusta osallistumisjärjestelmästä, niin investointirahaston varat jäädytetään vähintään kahdeksaksi vuodeksi. Kaikki Ranskan ammattiyhdistykset arvioivat 17. elokuuta 1967 hyväksytyn asetuksen työläisiä vastaan suunnatuksi salahankkeeksi. Ammattiyhdistyksiltä oli riistetty mahdollisuus torjua tuo järjestelmä, ne saattoivat vain valita niille vähemmän sopimattoman osallistumismuodon. Tämän pakotuksen seurauksena vuoden 1969 loppuun mennessä Ranskassa oli allekirjoitettu 2800 sopimusta osallistumisesta voittoihin ja pääomaan, sopimukset koskivat 4300 tuotantolaitosta ja noin 2 miljoonaa työläistä ja toimihenkilöä.[1]

Ranskalaiset asiantuntijat ovat laskeneet, että osakkeet ja obligaatiot, joita työntekijällä on mahdollisuus saada tämän järjestelmän kymmenvuotisen voimassaolon kaudella, antavat hänelle oikeuden osinkoihin, jotka muodostavat vain 1,25% hänen palkastaan: työläinen, jolla on 800 frangin kuukausipalkka, saa 120 frangia osinkoja vuodessa.[2] Tällainen työtätekevien tulojen lisääntyminen ei voi korvata edes elinkustannusten kasvua, joka oli vuosina 1968 ja 1969 likimäärin 7% kumpanakin.

Vaikka Ranskan talous- ja finanssiministeriön selostuksessa, jossa perusteltiin asetuksen hyväksymisen välttämättömyyttä, puhuttiinkin pyrkimyksestä työtätekevien elintason kohottamiseen, muotoiltiin siinä tuon asiakirjan todellisetkin tarkoitusperät. Eräänä tärkeimpänä tavoitteena oli saada työläisiltä ja toimihenkilöiltä tukea pääomansijoitusten laajentamisessa ja hankkia samalla työnantajille uusi »itserahoituksen» ja investointien lähde. Selostuksessa sanottiin hyvin avomielisesti: »Sitä paitsi osallistumispakko saattaa *vähääkään heikentämättä johdon ylivaltaa* vaikuttaa suotuisasti uusien suhteiden aikaansaamiseen ammattiyhdistysten edustamien palkkatyöntekijöiden ja työnantajien kesken» (kursivointi tekijän.— *V. U.).*

Toiveet luokkataistelun ehkäisemisestä ja vallan säilyttämisestä täydellisesti pääoman käsissä ovat läpikäyvänä ajatuksena kaikissa muissakin suunnitelmissa, joiden tarkoituksena on saattaa voimaan työtätekevien osallistuminen voittoihin.

---

[1] L'Humanité, 20. I 1970, p. 5.
[2] Le nouvel observateur, 1967, N 142, p. 5.

Meksikossa oli vuoden 1963 asetuksella saatettu niin ikään voimaan työtätekevien voittoihin osallistumisen järjestelmä, joka oli pakollinen suurimmalle osalle maan tuotantolaitoksia.

Länsi-Saksassa oli 12. heinäkuuta 1961 julkaistu laki myötävaikuttamisesta palkkatyöntekijöiden omaisuuden luomiseen. Laki kannusti työtätekevien »vapaaehtoista» osallistumista tuotantolaitoksen voittoihin ja pääomaan ja kertasi monessa suhteessa ajatuksia, jotka oli esitetty ranskalaisessa 7. tammikuuta 1959 julkaistussa asetuksessa. Suurin osa ammattiyhdistyksistä suhtautui kielteisesti tähän lakiin, mikä johti siihen, että tämän lain perusteella solmittiin hyvin vähän joukkosopimuksia ja monopolien laajat suunnitelmat tällä alalla jäivät toteuttamatta.

Länsi-Saksassa voimistui mielenkiinto tähän sosiaalisen kumppanuuden muotoon vuoden 1964 jälkeen, jolloin Länsi-Saksan rakennustyöläisten ammattiliiton silloinen puheenjohtaja Georg Leber esitti oman suunnitelmansa. Leberin suunnitelmaa alettiin mainostaa eräänlaisena sosialistisen kehitystien vaihtoehtona, suunnitelmana, jonka tarkoituksena ei ollut minkäänlaisten yksityistehtävien ratkaisu, vaan työläisten ja toimihenkilöiden yhteiskunnallisen aseman perinpohjainen muuttaminen tekemällä heistä tuotantovälineiden omistajia.

Tämän tehtävän ratkaisemiseksi Leber ehdotti jälleen, että jokaiselle työläiselle ja toimihenkilölle myönnettäisiin osuus kapitalistisesta omaisuudesta. Leber ehdotti, että kapitalistit suorittaisivat 1,5% palkkasummasta käsittävän maksun erikoiseen rahastoon, joka jäisi täydellisesti heidän haltuunsa, mutta joka laskettaisiin työläisten ja toimihenkilöiden omaisuudeksi. Vahvistuksena erillisten työntekijöiden osallisuudesta tuohon rahastoon saattaisivat olla erikoiset osakkeet, jotka antaisivat niiden omistajalle oikeuden saada rahat käteisenä vasta vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle lähtiessään, vaikka suunnitelman tekijä pitäisi tässäkin tapauksessa suotavampana säilyttää osakkeet ja siirtää ne perintönä.

Länsisaksalaisessa vuoden 1961 laissa oli jo edellytetty Leberin hahmottelemat toimenpiteet. Tämän lain puutteellisuutena ja sen tehottomuuden syynä, kuten Leber väitti, oli kuitenkin se, että siinä sallittiin erilaisten osallistumismuotojen säätäminen ainoastaan niiden sopimusten perusteella,

joita työnantaja solmi erillisten työntekijöiden tai laitoksen työntekijöitä edustavan tuotannollisen neuvottelukunnan kanssa. Ammattiyhdistysten syrjäyttäminen sopimusten solmimisesta aiheutti sopimusten vaikutuspiirin suppeuden. Leber väitti, että asiaintila muuttuisi perinpohjaisesti, jos tämä asia annettaisiin ammattiyhdistysten hoidettavaksi.

Leberin lupaavaa suunnitelmaa eriteltäessä on helppo todeta, että hänen ehdottamansa toimenpiteet eivät antaneet työtätekeville pienintäkään mahdollisuutta muuttua tuotantovälineiden omistajiksi. Työläisestä ei tulisi pienkapitalistia, vaikka hänelle luovutettaisiin todistus hänen nimiinsä sijoitetuista rahasummista tai vaikka hän saisi nuo rahasummat eläkkeelle lähtiessään. Toisaalta taas työnantaja, joka keskittää haltuunsa lisävaroja ja käyttää niitä vapaasti, lisää taloudellista mahtiaan ja saa uusia mahdollisuuksia riiston laajentamiseen. Suunnitelman laatija tähdensi itsekin asian tätä puolta ja kehotti työtätekeviä »myötävaikuttamaan vapaan yhteiskunnan tekniseen edistykseen»[1].

Länsisaksalaisessa lehdistössä väiteltiin vilkkaasti Leberin suunnitelman johdosta.[2] Kuten saatettiin odottaakin, suurin osa pääoman edustajista, Länsi-Saksan hallituselimistä ja oikeistoreformistisista toimihenkilöistä kannatti innokkaasti suunnitelmaa. Työväenliikkeen edistysmieliset toimihenkilöt ja suurin osa ammattiliitoista (lähinnä metallityöläisten taisteluhenkinen ammattiliitto) esiintyivät kuitenkin päättävästi ehdotusta vastaan.

Leberin ponnistelut eivät jääneet tuloksettomiksi: muutamat hänen suosituksensa heijastuivat uudessa laissa myötävaikuttamisesta palkkatyöntekijöiden omaisuuden luomiseen, joka hyväksyttiin Länsi-Saksassa 1. heinäkuuta 1965. Laki kannustaa työnantajia perustamaan erikoisia kasaantumisrahastoja palkkatyöntekijöitä varten. Yleisen säännön mukaan rahastot jäävät työnantajan huostaan, mutta varat voidaan sijoittaa erilaisiin luottolaitoksiinkin (esimerkiksi asuntorakennustoimintaa rahoittaviin laitoksiin). Kapitalisti

---

[1] G. Leber. Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand. Ein Programm und sein Echo. Frankfurt a. M. 1964, S. 23.

[2] Ibid., S. 182; G. Leber. Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand. Ein Programm und sein Echo. Dokumentation 2. Frankfurt a. M. 1964, S. 307; G. Leber. Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand. Ein Programm und sein Echo. Wissenschaftliche Beiträge. Dokumentation 3. Frankfurt a. M. 1965, S. 264.

voi antaa työläisille yhtiön osakkeita kartutettuja varoja vastaavan määrän, mutta osakkeiden omistajilla ei ole oikeutta myydä niitä ainakaan viiteen vuoteen. Nämä rahasummat voidaan merkitä lainaksikin, jonka työläiset ovat antaneet kapitalistille, mutta työläisillä ei ole oikeutta vaatia ainakaan viiteen vuoteen lainan palauttamista (poikkeukset sallitaan vain työntekijän kuollessa tai hänen menettäessä täydellisesti työkyvyn). Laki kieltää kategorisesti korvaamasta varojen siirtoa mainittuihin rahastoihin työläisten ja toimihenkilöiden palkan korotuksella.

Kasaantumisrahastojen perustamiseen työnantaja saattaa käyttää paitsi omia varojaan myös työläisten ja toimihenkilöiden palkasta pidätettyjä varoja, vaikka tähän tosin tarvitaan työntekijöiden suostumus. Laki kehottaa tekemään sopimuksen siitä, että työläisille kuuluvia lisämaksuja työn tuottavuuden kohottamisesta, raaka-aineiden ja materiaalien säästöstä ja voimaperäisempien tuotantomenetelmien soveltamisesta ei maksettaisi heille käteisenä, vaan siirrettäisiin niin ikään kasaantumisrahastoon. Jokaisen tällaisen järjestelmän voimaansaattaminen antaa työnantajalle oikeuden oleellisiin etuisuuksiin verotuksessa.

Leberin suunnitelman vaikutusta tuntuu niissäkin lakisäädöksissä, joiden mukaan ammattiyhdistyksillekin on myönnetty oikeus solmia sopimuksia osallistumisesta voittoihin ja pääomaan. Siten ammattiliittojen reformistijohtajille on suotu mahdollisuus auttaa entistä aktiivisemmin sosiaalisen kumppanuuden asiaa. Valtiomonopolistinen pääoma ei kuitenkaan ole suinkaan kieltäytynyt ajatuksesta horjuttaa ammattiliittojen vaikutusta. Laki on jättänyt työnantajille oikeuden solmia näitä sopimuksia sekä erillisten työläisten että tuotannollisen neuvottelukunnan kanssa. Tuotantolaitosten voittoon ja pääomaan osallistumisen eri muodoista tämän lain perusteella solmittujen sopimusten vaikutuspiiriin kuului vuonna 1967 3,7 miljoonaa ja vuonna 1968 jo 4,1 miljoonaa Länsi-Saksan työläistä ja toimihenkilöä.[1]

Työtätekevien pääomaan osallistumisen länsisaksalaisen muunnelman arvioimiseksi on hyvin mielenkiintoista tutustua lausuntoon, jonka on antanut Länsi-Saksassa voimassaolevaa sosiaalilainsäädäntöä tutkimaan ja tällä alalla uudistuksia valmistelemaan perustettu hallituksen asiantuntijava-

[1] Welt der Arbeit, 28. X 1969, S. 3.

liokunta. Valiokunta, joka esitti 1966 laajan selostuksen hallitukselle, luonnehti vuosien 1961 ja 1965 lait asiakirjoiksi, jotka »ovat viitoittaneet uusia teitä palkkatyöntekijöiden omaisuuden luomiseksi».[1] Se antoi myönteisen lausunnon noiden lakien soveltamien järjestelmien tavoitteista, sillä noiden järjestelmien tarkoituksena oli muka »tulojen oikeudenmukainen jako, koko väestön laajempi osallistuminen kansantaloudellisiin säästöihin ja niin muodoin entistä voimaperäisempi osallistuminen sosiaalisen markkinatalouden yleisten tehtävien kehittelyyn».

Selostuksessa todettiin, että noiden järjestelmien käyttöönotto on aiheuttanut tähän mennessä työtätekevien kulutuksen jatkuvaa supistumista. Selostuksen laatijat väittivät kuitenkin, että työtätekeville palkan lisäksi maksettavat summat ja työvoimaan käytettävien menojen kasvu johtaisivat hintojen nousuun, mikä riistäisi työtätekeviltä heidän saavuttamansa aineelliset edut, tai voittojen alenemiseen, mitä taloudellisessa mielessä ei voida hyväksyä. Siksi valiokunta tähdensi, että on luvatonta siirtää varoja kasaantumisrahastosta työtätekevien kulutusvarantoon. Poikkeuksia sallitaan vain yksityistapauksissa, poikkeustilanteissa.[2]

Valiokunnan johtopäätökset osoittavat havainnollisesti, että pääoma ajaa itsekkäitä etupyyteitään julistaen ne huolenpidoksi työtätekevistä. Tällainen politiikka ei johda väestön perusjoukkojen elintason kohoamiseen vaan laskuun.

Vastoin porvariston ideologien ennustuksia tuotantolaitoksen voittoon tai pääomaan osallistuminen ei ole hävittänyt työn ja pääoman välisiä ristiriitoja ja selkkauksia. Päinvastoin nämä järjestelmät itse aiheuttavat usein uusia riitoja ja selkkauksia. Useimmiten nuo järjestelmät ovat osoittautuneet hyvin lyhytikäisiksi ja muutaman vuoden kuluttua ne on poistettu.

Ammattiliittolehdistössä arvostellaan voittoon osallistumisen kokeiluja. Tunnettu labourpuolueen ideologi G. D. H. Cole on vastustanut kategorisesti voittoon osallistumisen käytäntöön ottoa pitäen sitä vain yrityksenä muuttaa työläinen »alemman lajin kapitalistiksi tai osalliseksi kapitalistisesta voitosta», yrityksenä, joka ei muuta kapitalistisen riiston

---

[1] Soziale Sicherung in der Bundesrepublik Deutschland. Bericht der Sozialenquete-Kommission. Bonn 1966, S. 100.

[2] Soziale Sicherung in der Bundesrepublik Deutschland, S. 161.

olemusta. G. Cole kirjoitti: »Sosialistina vastustan kapitalismia ja kaikkia sen ilmauksia. Vastustan päättävästi sitä, että työläiset muutettaisiin alemman lajin kapitalisteiksi tai saataisiin työläiset hyväksymään ulkonaisesti muutettu kapitalistinen riistojärjestelmä.»[1]

Työsuhteiden pysyvyyden oppirakennelma. Vastustaessaan ajatusta työläisten osallistumisesta voittoihin G. Cole ei kuitenkaan hylkää ajatusta sosiaalisesta kumppanuudesta kapitalistisessa teollisuudessa, vaan antaa sille ensiarvoisen merkityksen. Tämä Ison-Britannian labourpuolueen tunnettu teoreetikko on nimennyt erään tärkeimmän teoksensakin näin: »Perusteita teollisen kumppanuuden puolustukseksi».

Colen valaisemana kumppanuuskysymys on saanut hyvin omalaatuisen tulkinnan, joka eroaa huomattavasti kapitalismin suoranaisten puolestapuhujien antamasta tulkinnasta. Kuvaavaa on ennen muuta se, että Cole yhdistää kumppanuusajatukseen toiveet sosialistisen uudistusten toteutumisesta. Hän oli sitä mieltä, että kumppanuuden aikaansaamisesta oli tuleva sen kehitystien erottamaton osa, joka johtaa »hyvinvointiyhteiskunnan vähimmäistavoitteista sosialistiseen yhteiskuntaan, jonka perustana ovat sosiaalisen tasa-arvoisuuden periaatteet».[2]

G. Cole antoi hyvin omalaatuisen tulkinnan kumppanuustermille. Hän käsitti kumppanuuden siten, että saadaan aikaan pysyvät työsuhteet ja takeet työläisten ja toimihenkilöiden vakituisen työn säilymisestä jopa silloinkin, kun laitoksessa sovelletaan uutta tekniikkaa. Cole kirjoitti: »*Kumppanuudella* tarkoitan tuotantolaitoksen sellaista tilaa, joka suojelee työläisiä irtisanomiselta (paitsi irtisanomista rikkomusten vuoksi), ellei se merkitse siirtämistä toiseen laitokseen, jossa hänen palveluksiaan voidaan käyttää hyväksi asian vaatimalla tavalla.»[3]

Tämän ajatuksen mukaisesti työläiselle ei olisi taattava vakituista työtä konkreettisessa tuotantolaitoksessa, vaan vakituinen työllisyys teollisuudessa. Ellei työntekijää voida enää käyttää laitoksessa eikä hänelle löydy sopivaa työtä

---

[1] G. D. H. Cole. The Case for Industrial Partnership. London 1957, p. 51.
[2] Ibid., p. 7.
[3] Ibid., p. 22.

muualta, on hänet jätettävä laitoksen kirjoille ja opetettava hänelle uusi ammatti. Tällöin hän ei menetä oikeuttaan irtisanoutua omasta aloitteestaan, eikä tuotantolaitoskaan menetä oikeuttaan irtisanoa työntekijää tämän rikkomuksen vuoksi. »Tavoitteena ei ole työläisen sitominen työhön, vaan hänen suojelemisensa syyttömästi erottamiselta.»[1]

G. Cole piti mahdollisena toteuttaa ajatuksensa lainsäädännöllistä tietä, siten että hyväksyttäisiin asiakirja työläisten kumppanuudesta.

Työn pysyvyyden turvaamisen ja työläisen irtisanomiselta turvaamisen ongelmat ovat käyneet erittäin ajankohtaisiksi kapitalistisen tuotannon joukkomittaisen automaation ja koneistamisen kaudella. Kaikkien kapitalististen maiden työväenjärjestöt etsivät keinoja irtisanomisten ehkäisemiseksi ja työttömyyden supistamiseksi.

Samana vuotena kun ilmestyi Colen kirja, Saksan kommunistisen puolueen edustajakokous hyväksyi niiden vaatimusten ohjelman, joiden tyydyttäminen poistaisi työväenluokalle vaaralliset automaation seuraamukset kapitalismin oloissa. Saksan kommunistinen puolue vaati muun muassa: »Ei mitään irtisanomisia automaation vuoksi. Paikkansa menettäneille työläisille on annettava heidän ammattitaitoaan vastaavaa työtä samassa laitoksessa.

Siellä missä automaation vuoksi on tarpeellista antaa työläisille ammattivalmennusta, työnantajien on maksettava heille entisen suuruista palkkaa ja kustannettava muut menot.»[2]

Tällaisten vaatimusten johdonmukainen puolustaminen on eittämättä työtätekevien joukkojen elinetujen mukaista. Reformistiset toimihenkilötkin ovat joutuneet pohtimaan näitä ongelmia. Se että labouristiliikkeen huomattava edustaja on esiintynyt välttämättömien toimenpiteiden toteuttamisen puolesta, on jo sinänsä myönteinen tosiasia.

Colen yleinen asennoituminen esittämänsä uudistuksen arviointiin aiheuttaa kuitenkin vastaväitteitä. Cole paisutteli ilmeisesti ehdotuksensa toteuttamisen sosiaalisia seurauksia. Vaikka hän varoittikin, etteivät hänen ehdottamansa toimenpiteet ratkaise kaikkia ongelmia, sillä koko kapitalis-

---

[1] Ibid., p. 34.

[2] Съезд 1957 года Коммунистической партии Германии. Госполитиздат, 1959, стр. 101.

tinen järjestelmä »on yhteensopimaton työpaikka demokratian perusperiaatteiden kanssa»[1], hän oletti silti, että sitä tietä porvarillinen yhteiskunta voi ottaa merkittävän askeleen sosialismia kohti. Mitkään takeet irtisanomisilta, niin merkityksellisiä kuin ne ovatkin proletariaatille, eivät kuitenkaan kosketa millään tavalla kapitalistisen riiston olemusta.

Colen yritys yhdistää sosiaalisen kumppanuuden ajatukseen toimenpiteet takeiden saamiseksi irtisanomisia vastaan on perinjuurin virheellinen. Ei ollut sattuma, että hän nimitti ehdottamaansa uudistusta teollisen kumppanuuden aikaansaamiseksi. Puhumatta suoraan pyrkimyksestä luokkien yhteistyöhön, etujen yhteisyyteen ja liikevoittojen suurentamiseen Cole antoi kuitenkin ymmärtää, että hänen ehdotuksensa tulevat myötävaikuttamaan näiden tavoitteiden saavuttamisessa. Hän sanoi, että kumppaneiksi muututtuaan työläiset alkavat pyrkiä aktiivisemmin parantamaan tuotantolaitoksen työtä, pitämään yllä työkuria ja lakkaavat vastustamasta teknologisten uudistusten käytäntöönottoa.[2]

Samoin kuin muutkin labourpuolueen toimihenkilöt, Cole vastusti ammattiyhdistysten osallistumista tuotantolaitosten johtoon väittäen, että siinä tapauksessa ammattiyhdistykset eivät muka voisi enää puolustaa työtätekevien etuja.[3] On kuitenkin tunnettua, että työväenjärjestöt, jotka tavoittelevat oikeutta osallistua talouselämän johtoon, pitävät silmällä näiden mahdollisuuksien käyttämistä nimenomaan pääoman ylivallan rajoittamiseen ja työläisjoukkojen etujen tehokkaampaan puolustamiseen.

Cole oli sitä mieltä, että valtaan tultuaan uusi labouristinen hallitus toteuttaa hänen ajatuksensa työläisen pysyvän aseman säilyttämisestä ja hänen turvaamisestaan irtisanomiselta.[4] Elämä kuitenkin kumosi hänen toiveensa. Valtaan astuttuaan 1964 labouristinen hallitus kannatti työn ja pääoman välistä sosiaalista kumppanuutta, mutta aivan toisessa mielessä kuin Cole oli kuvitellut, eikä ryhtynyt toteuttamaan labourpuolueen ideologin perustelemia ehdotuksia.

---

[1] G. D. H. Cole. Op. cit., p. 82.
[2] Ibid., pp. 36, 42, 49.
[3] Ibid., pp 15—16.
[4] Ibid., p. 3.

3. Sosiaalisen kumppanuuden kollektivistiset oppirakennelmat

Sosiaalinen kumppanuus talouden alalla. Sosiaalisen kumppanuuden porvarillisten ja reformististen teorioiden joukossa on erikoinen merkitys niillä oppirakennelmilla, jotka tähdentävät ennemminkin työnantajayhdistysten ja ammattiliittojen yhteistoiminnan kuin erillisten työtätekevien ja kapitalistien yhteistoiminnan merkittävyyttä. Vaikka porvaristo koettaakin itsepintaisesti horjuttaa ammattiyhdistysliikettä ja vieroittaa työtätekeviä ammattiyhdistyksistä, se ei voi olla ottamatta huomioon proletariaatin järjestyneisyyden kasvua ja sen luokkajärjestöjen lujittumista.

Lopettamatta taisteluaan ammattiliittoja vastaan porvaristo koettaa samalla käännyttää ne puolelleen jankuttaen etujen »yhteisyydestä» ja ammattiliittojen muuttumisesta suurpääoman kumppaneiksi.

Amerikkalaiset porvarilliset kirjoittajat J. Hill ja W. Steuermann väittävät esimerkiksi, että työ ja pääoma »ovat nykyään muuttuneet yhtä voimakkaiksi kumppaneiksi Yhdysvaltojen talouselämässä»[1]. Heidän sanomansa mukaan järjestyneet työtätekevät hallitsevat USA:ssa nykyään johdon kumppaneina kapitalistista taloutta, jota valtio sääntelee ja ohjaa yhä suuremmassa määrin. Näiden työtätekevien edut, »jotka alunperin ovat olleet vastakkaisia työnantajan eduille, samastuvat yhä suuremmassa määrin johdon ja omistajien etujen kanssa»[2].

Pohjois-Reinin—Westfalenin maakunnan työnantajaliittojen yhdistyksen johtaja Max Lobeck väitti, että »työväenliike on kehityksensä vuosina kulkenut pitkän taipaleen luokkataistelusta sosiaaliseen kumppanuuteen»[3].

Se että sosiaalinen kumppanuus ymmärretään nimenomaan työn ja pääoman järjestöjen välisiksi suhteiksi, kuvastuu muun muassa siinä, että porvarillisessa ja reformistisessa kirjallisuudessa termiä »sosiaaliset kumppanit» käytetään tavallisesti merkitsemään työnantajien ja ammattiyhdistysten yhteenliittymiä. Kansainvälisen työjärjestön selostuksessa

---

[1] J. Hill, W. Steuermann. Op. cit., p. 183.
[2] Ibid., p. 178.
[3] M. Lobeck. Vom Klassenkampf zur Sozialpartnerschaft. Soziale Fortschritt, 1959, Nro 5, S. 98.

Ruotsin ammattiyhdistysten asemasta sanotaan esim.: »Työnantajajärjestöt ja ammattiliitot käsittävät ja luonnehtivat toisensa kumppaneiksi teollisuudessa.»[1]

Tunnettu länsisaksalainen katolilainen toimihenkilö Nell-Breuning sanoi, että ammattiliitot ovat kieltäytyneet luokkataistelun aatteista ja siirtyneet sosiaalisen kumppanuuden asemiin. Tätä väitettään hän »vahvisti» sillä, että nykyään ammattiliitot nimittävät itseään ja kontrahenttejaan sosiaalisiksi kumppaneiksi.[2]

Senaattori Wagner perusteli aikoinaan työnantajien ja ammattijärjestöjen välisen kumppanuuden välttämättömyydellä lakiehdotusta, joka hyväksyttiin 1935 USA:ssa työsuhteita koskevaksi valtakunnalliseksi laiksi. Wagner sanoi, että tuon lain tarkoituksena oli »teollisuuden ja työn välisen kumppanuuden kehittäminen kansallisten ongelmien ratkaisussa, mikä on oleellinen lisäys poliittiseen demokratiaan»[3].

Nykyään amerikkalaisessa porvarillisessa kirjallisuudessa perustellaan ammattiliittojen ja monopolistiyhtymien välisen kumppanuuden välttämättömyyttä ammattiliittojen jyrkällä voimistumisella. Ammattiliittoja nimitetään »jättiläismäisiksi yhtymiksi», jotka ovat yhtä voimakkaita kuin pääomayhtymätkin ja »pystyvät hävittämään kansallisen talouden». Työn ja pääoman voimien yhtäläisyyttä korostaa myös uusi terminologia. Termin »Suuri Business» rinnalla esiintyy yhä useammin termi »Suuri Työ», jolla tarkoitetaan järjestynyttä työväenliikettä. Julistukset siitä, että »kansakunnan talouselämän onnellinen tulevaisuus voidaan toteuttaa vain näiden jättiläisten kumppanuuden avulla eikä niiden alituisten selkkausten tietä»,[4] ovat käyneet totunnaisiksi ja standardimaisiksi.

Yksi Länsi-Saksan suurimmista auktoriteeteista porvarillisen työoikeuden alalla, Nipperdey, nimitti ammattiliittojen ja työnantajaliittojen järjestelmää ja toimintaa »sosiaalisen itse-

---

[1] ILO. The Trade Union Situation in Sweden. Geneva 1961, p. 103.

[2] O. Nell-Breuning. Mitbestimmung und Partnerschaft auf der Ebene von Betrieb und Unternehmen. Wege zum sozialen Frieden. Stuttgart und Düsseldorf 1954, S. 121.

[3] Lainaus kirjasta: D. L. Cole. The Quest for Industrial Peace. New York—Toronto—London 1963, p. 60.

[4] J. Hill, W. Steuermann. Op. cit., p. 184.

hallinnon omaavaksi sosiaalisen kumppanuuden järjestelmäksi». Nipperdey, kuten monet muutkin porvarilliset lainoppineet, nimittää ammattiyhdistyksiä itsepintaisesti työnantajien sosiaalisiksi kumppaneiksi. Toisinaan hän ei kuitenkaan itsekään pysty peittelemään sitä, että tässä kysymyksessä toivottu esitetään todellisena. Hän kirjoittaa esimerkiksi, että työsuhteiden alalla liittoumat esiintyvät toistaiseksi vielä toistensa vastustajina: »Pyrkimys taisteluaatteiden voittamiseen on hyvin elinvoimainen, mutta se ei ole vielä uurtanut itselleen uomaa.»[1] Toinen länsisaksalainen työoikeuden teoreetikko, Arthur Nikisch, toteaa myös valittaen, että työntekijöiden ja työnantajien liitot esiintyvät edelleenkin »sosiaalisina vastustajina» (die sozialen Gegenspieler). Sittenkin hän on toisenlaisen nimityksen kannalla. »Kun työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksiä nimitetään nykyään halukkaasti 'sosiaalisiksi kumppaneiksi', niin siinä ilmenee nykyajan vaatimus», hän kirjoittaa.[2]

Useimmiten porvarilliset tekijät tulkitsevat sosiaalisen kumppanuuden tapahtuneeksi tosiasiaksi.

Nykyaikaisen porvariston ideologien kuvaamana ammattiliittojen ja työnantajajärjestöjen välisen sosiaalisen kumppanuuden järjestelmä käsittää erilaisia suhderyhmiä. Tärkein merkitys on suhteilla, jotka ilmenevät työehtojen säätämisessä ja työriitojen selvittämisessä.

Työväenluokan saavuttamat oikeudet yhdistymiseen ammatillisiksi järjestöiksi, oikeudet joukkosopimusten solmimiseen ja lakkoihin ovat riistäneet porvaristolta mahdollisuuden turvautua entisiin oman tahtonsa sanelemiin menetelmiin taloudellisten suhteiden alalla. Nykyään kapitalistien on pakko sopia työntekijöiden edustajien kanssa monista kysymyksistä, jotka he aikaisemmin ratkaisivat yksin. Joukkosopimuksesta on tullut työsuhteiden sääntelyn tärkein väline. Ammattiyhdistyksen osoittama peräänantamattomuus työtätekevien etujen puolustamisessa joukkosopimusta solmittaessa ja kollektiivinen työn keskeyttämisen uhka pakottavat työnantajia tekemään tuon tuosta myönnytyksiä työntekijöille.

Siksi porvaristo yrittää sysätä ammatilliset järjestöt luokka-asemista ja muuttaa ne porvarillisen yhteiskunnan taloudellisen organisaation rakenteellisiksi aineksiksi.

---

[1] Hueck—Nipperdey. Op. cit., Bd. II, S. 295.
[2] A. Nikisch. Op. cit., Bd. II, S. 45—46.

Monopolien edustajat tunnustavat ammattiyhdistysten tärkeän osuuden ja koettavat tyrkyttää työväenjärjestölle sellaisia tehtäviä, jotka turvaisivat riistomekanismin toiminnan. Niiltä vaaditaan osallistumista työn voimaperäistämisen uusimpien menetelmien kehittelyyn ja soveltamiseen, kapitalistisen työkurin ylläpitämistä ja työläisten protestitoimien ehkäisemistä. Tällaista toimintaa nimitetään yhteistyöksi ja sosiaalisen kumppanuuden osoitukseksi. Se että ammattiliitot puolustavat johdonmukaisesti työväenluokan etuja, luonnehditaan »vanhentuneen» luokkataisteluideologian ilmaukseksi, joka ei sovi nyky-yhteiskunnan »yhteisiin» etuihin.

Viime aikoina monet porvarilliset ja oikeistoreformistiset ideologit ovat alkaneet esitellä erikoisluonteisena sosiaalisen kumppanuuden muotona työtätekevien tietynlaista osallistumista kapitalistisen tuotannon johtoon vääristellen tällöin perinpohjin sen taistelun tarkoitusta ja tehtäviä, jota proletariaatti käy tämän vaatimuksen toteuttamisesta.

Sen taistelun tunnus, jota kapitalististen maiden työväenluokka käy talouselämän demokraattisen valvonnan ja työtätekevien tuotannon johtoon osallistumisen puolesta, liittyy historiallisesti Leninin sosialistisen vallankumouksen valmistelun kaudella esittämään ajatukseen siitä, että kapitalistien toiminta on asetettava työväenvalvonnan alaiseksi. Työväenvalvonnan avulla Venäjän työtätekevät rajoittivat isäntien mielivaltaa, estivät kapitalistien hajotustoimet ja turvasivat tuotantolaitosten toiminnan tilanteessa, jolloin porvaristo harjoitti taloudellista sabotaasia.

Vallankumouksellisen tilanteen oloissa vuosina 1918—1920 joidenkin Länsi-Euroopan maiden työtätekevät käyttivät laajalti hyväkseen Leninin ajatuksia ja Venäjän proletariaatin saamaa kokemusta työväenvalvonnan alalla. Myöhemmin, kapitalismin osittaisen vakaantumisen kaudella monopolit onnistuivat kuitenkin hävittämään tosiasiallisesti työväenluokan saavutukset tällä alalla.

Toisen maailmansodan jälkeen kansandemokratian maissa säädetty työväenvalvonta esitti huomattavaa osaa kapitalistien talouden alalla harjoittaman sabotaasin ehkäisemisessä, talouselämän järjestelyssä, sosialistisen kansallistamisen valmistelussa ja työläiskaaderien — tuotannon johtajien — valmentamisessa. Länsi-Euroopan maissa ja Japanissa työläiset ryhtyivät laajamittaiseen taisteluun tuotannon johtoon osallistumisesta. Monissa tapauksissa työläiset järjestivät

tuotantolaitosten tehokkaan valvonnan ja toisinaan syrjäyttivät jopa kokonaan kapitalistit, varsinkin entiset sotarikolliset, kollaboraattorit tai taloudellisen sabotaasin järjestäjät.

Toinnuttuaan sodanjälkeisen alkuvaiheen järkytyksistä pääoma aloitti kiivaan hyökkäyksen työtätekevien saavutuksia vastaan, muun muassa tuotannon johdon alalla. Muutamissa maissa (esim. Japanissa) nämä saavutukset julistettiin laittomiksi ja hävitettiin täydellisesti. Muissa maissa niitä rajoitettiin jyrkästi lainsäädännön avulla. Joissakin Länsi-Euroopan maissa työtätekevät onnistuivat kuitenkin saamaan virallisen tunnustuksen osittaisille oikeuksilleen osallistua tuotannon johtoon.

Kommunistien johtamien demokraattisten voimien vaatimuksesta tällaiset oikeudet vahvistettiin Ranskan vuoden 1946 perustuslain johdannossa ja Italian vuoden 1947 perustuslain tekstissä. Työtätekevien oikeudet osallistua tuotantolaitosten ja koko talouselämän johtoon julistettiin myös Länsi-Saksan maakuntien perustuslaeissa.

Lait työväenedustuston oikeuksista tuotantolaitoksissa ja työtätekevien edustajien ottamisesta aloittaisiin ja yleiskansallisiin elimiin julkaistiin Ranskassa, Länsi-Saksassa, Itävallassa, Belgiassa, Alankomaissa ja muissa valtioissa. Joissakin maissa (esim. Italiassa ja Ruotsissa) työtätekevien tehdasedustuston oikeudet on vahvistettu ammattiliittojen ja työnantajayhdistysten välisissä sopimuksissa.

Työtätekevät saavat tavallisesti käyttää kahdella tavalla oikeuttaan osallistua kapitalistisen tuotantolaitosten johtoon. Ensinnäkin heille myönnetään tietynlaisia valtuuksia tehdasedustuston elimissä ja toiseksi työtätekevien edustajia otetaan yhtiön johtavaan elimeen. Edellisessä tapauksessa tehdasedustuston elimellä on oikeus kiistää työnantajan toimeenpanemat irtisanomiset, osallistua työajan määrittelyyn, palkkajärjestelmien säätämiseen, loma-aikataulujen laatimiseen, ammattiopetuksen järjestämiseen, kulttuuri- ja palvelulaitosten johtoon ja työlainsäädännön noudattamisen valvontaan. Toisinaan tälle elimelle myönnetään oikeus saada työnantajalta tietoja taloudellisen toiminnan tuloksista ja näköaloista, lausua mielipiteensä ja tehdä ehdotuksia näistä kysymyksistä. Lopullisten päätösten teko jää kuitenkin aina työnantajan oikeudeksi.

Toinen osallistumistapa on se, että tuotantolaitoksen työntekijäkunnan tai ammattiyhdistyksen muutamia edustajia

otetaan osalliseksi yhtiön johonkin johtavaan elimeen (valvontaneuvostoon tai hallinnolliseen neuvottelukuntaan). Tavallisesti nämä elimet vahvistavat tuotantolaitoksen tilitaseen sekä voiton ja osinkojen jakojärjestyksen ja valitsevat hallinnon kokoonpanon, mutta niillä ei ole valtuuksia sellaisten periaatekysymysten ratkaisuun, jotka koskevat osakeyhtiön sääntöjä, sen toiminnan suuntaa, yhtymistä toisen yhtiön kanssa, uudelleenjärjestelyä tai hajallelaskua tai osakepääoman määrällisiä muutoksia. Toisaalta näillä elimillä ei ole mahdollisuutta puuttua käytännölliseen talouden johtoon. Niiden valtuuksia typistetään jatkuvasti. Näiden elinten valtuuksienkaan puitteissa työtätekevien edustajat eivät kuitenkaan voi vaikuttaa asian vaatimalla tavalla, sillä heidän vastapainonaan on pääoman edustajien valtaenemmistö. Tällainen osallistumistapa on edellytetty laeissa kaikkien Länsi-Saksan ja Itävallan osakeyhtiöiden suhteen sekä Ranskan, Belgian, Norjan ja eräiden muiden maiden kansallistettujen teollisuudenalojen suhteen.

Monissa Länsi-Euroopan maissa ammatillisten järjestöjen edustajien sallitaan osallistua yleiskansallisten talousneuvostojen työhön. Näillä neuvostoilla on vain neuvoa-antavat valtuudet ja ne esittävät suosituksia, jotka eivät ole oikeudellisesti sitovia enempää valtion elimille kuin monopolistisille järjestöillekään.

Yksikään olemassaolevista osallistumismuodoista ei turvaa työtätekeville mahdollisuutta viedä talouselimissä läpi pääoman edustajien hylkäämiä ratkaisuja tai edes estää kansanjoukkojen etuja rajoittavien päätösten hyväksymistä. Proletariaatti ei voi tyytyä tällaiseen asiaintilaan, ja työväenjärjestöt vaativat tinkimättömästi, että laajennettaisiin niiden oikeuksia osallistua tuotannon johtoon.

Tämä vaatimus on nykyään asetettu keskeiselle paikalle työväenpuolueiden ja erilaisia ideologisia suuntauksia edustavien ammattiliittojen toimintaohjelmissa.[1] Lokakuussa 1969 pidetty ammattiliittojen 7. maailmankongressi pani merkille

---

[1] Ainoastaan harvat reformistiset järjestöt ovat tässä kysymyksessä täysin vastakkaisella kannalla. Se on kuvaavaa ennen muuta amerikkalaisen ammattiyhdistysliiton AFL—CIO:n oikeistolaiselle johdolle. Esiintyessään 1966 Työn päivän merkeissä tämän liiton presidentti George Meany sanoi, että ammattiyhdistyksillä ei ole vähäisintäkään halua ottaa huostaansa tuotannon johtoa (ks. Kom-

kapitalistisissa maissa työväenluokan nykyisille esiintymisil le leimallisen piirteen asettaa uusia vaatimuksia siitä, että työtätekeville ja ammattiyhdistyksille myönnettäisiin oikeudet puuttua tuotantolaitosten asioihin kaikissa niiden kannalta elintärkeissä kysymyksissä.[1] Yhteinen taistelu tämän vaatimuksen toteuttamisesta lujittaa työväenliikkeen yhtenäisyyttä. Kun työtätekeville turvataan todellinen osallistuminen tuotannon johtoon, he saavat lujitetuksi vaikutusvaltansa tuotantolaitoksessa ja kapitalististen maiden koko talouselämässä, rajoitetuksi monopolien ja erillisten kapitalistien valtaa ja puolustetuksi menestyksellisemmin työläisten ja toimihenkilöiden oikeuksia ja etuja. Taistellessaan tämän vaatimuksen toteuttamisesta marxilaiset puolueet ja taisteluhenkiset ammattiliitot etsivät samalla teitä yhteiskunnan vallankumoukselliseen uudistamiseen, sellaisten syvällisten sosiaalisten uudistusten toimeenpanoon, jotka eivät mahdu tavanomaisten reformien puitteisiin.

Kaikkien maiden porvaristo vastustaa sinnikkäästi työtätekevien tuotannon johtoon osallistumisen toteutumista pitäen sitä taloudellista ja poliittista valtaansa uhkaavana vaarana. Siinä määrin missä nuo työtätekevien oikeudet on jo virallisesti tunnustettu eikä porvaristo pysty niitä hävittämään, se koettaa mukauttaa ne palvelemaan omia etujaan. Tässäkin pääoma asettaa jälleen etualalle surullisen kuuluisan sosiaalisen kumppanuuden.

Vedoten »etujen yhteisyyteen» kapitalistisen talouden kehityksessä ja tuotantolaitoksen kukoistamisessa porvaristo koettaa saada työväen edustuston elimet vedetyksi mukaan suunnittelemaan toimenpiteitä työn voimaperäistämiseksi entisestään, työn riiston voimistamiseksi ja liikevoittojen lisäämiseksi. Siten kapitalistit toivovat lujittavansa isännyyttään, horjuttavansa työläisten taisteluhenkeä ja saattavansa huonoon valoon ajatuksen työtätekevien osallistumisesta tuotannon johtoon.

Riippuen siitä, asennoituvatko työväenedustuston elimet marxilaisesti vai reformistisesti tuotannon johtoon osallistu-

---

munisti, 1967, n:o 5, liite, ss. 194—202). Tällainen asennoituminen on jälleen osoituksena Meanyn matelemisesta kapitalismin edessä, mistä W. Z. Foster kirjoitti jo aikaisemmin (W. Z. Foster. Outline History of the World Trade Union Movement. N. Y. 1956).

[1] Решения VII Всемирного конгресса профсоюзов. Будапешт, 1969, стр. 4.

miseen, niillä on erilainen suhde porvariston ja työtätekevien sosiaalisen kumppanuuden politiikkaan.

Työväenliikkeen taisteluhenkiset voimat torjuvat päättävästi sosiaalisen kumppanuuden aatteet ja käyttävät tehokkaasti hyväkseen rajoitettujakin johtoon osallistumisen oikeuksia taistellessaan pääoman harjoittamaa työväenvastaista politiikkaa ja riiston voimistamista vastaan ja tukiessaan työtätekevien joukkojen vaatimuksia. Suostuessaan yhteistoimintaan porvariston kanssa reformistiset johtajat vääristävät kokonaan tuotannon johtoon osallistumisen proletaarisen tunnuksen tarkoitusta. Kansanjoukkojen etujen puolustamisen asemesta he ottavat huolehtiakseen siitä, että riistojärjestelmä toimisi esteettömästi, ja heistä itsestään tulee mallikelpoisia kapitalistisia työnjohtajia. Porvaristo kannustaa innokkaasti tällaista reformistijohtajien uudestisyntymistä turvaamalla heille korkeat virkapalkat taloudellisissa johtoelimissä, myöntämällä lisämaksuja saamistaan voitoista, ilmaisia asuntoja, lahjoja juhliksi ynnä muita antipaloja.

Reformistinen ja opportunistinen politiikka, jonka suuntana on yhteistoiminta monopolien kanssa talouselimissä, aiheuttaa lisävaikeuksia työväen- ja demokraattiselle liikkeelle.[1]

Tämän politiikan tarkoituksena on proletariaatin luokkasaavutusten horjuttaminen. Sitä käytetään riistoon perustuvien tuotantosuhteiden varmistamisen keinona, ja nykyaikaiset pääoman ideologit tyrkyttävät sitä pakkokeinoin työväenluokalle.

Sosiaalisen kumppanuuden ideologia ja politiikka ovat ristiriidassa proletariaatin perusetujen kanssa ja kohtaavat yhä suurempaa työläisjoukkojen vastustusta. Kapitalistisien maiden työtätekevät näkevät, että heidän sosiaalisia ja taloudellisia oikeuksiaan yritetään jatkuvasti loukata, ja he ymmärtävät, että kapitalistien julistukset etujen solidaarisuudesta ovat pelkkää demagogiaa. Proletariaatin luokkataistelun kasvu ja lakkoliikkeen kehitys todistavat havainnollisesti, että työväenluokka torjuu ajatukset yhteistoiminnasta riistäjäluokkien kanssa.

---

[1] Tekijä on eritellyt seikkaperäisesti kysymystä työtätekevien osallistumisesta tuotannon johtoon pääoman maissa ja tällä alalla esiintyvistä reformistisista näkökannoista kirjassaan «Реформизм и буржуазное социальное законодательство» (издательство Наука, 1967).

»Sosiaalinen kumppanuus» ja ammatilliset järjestöt. Luokkataistelun voimistumisen perusteella ei kuitenkaan voida tehdä sellaista johtopäätöstä, että sosiaalisen kumppanuuden ideologia ei yleensäkään vaikuttaisi työväenliikkeeseen. Porvaristo on eittämättä onnistunut vaikuttamaan sosiaalidemokraattisten puolueiden ja eräiden ammattiliittojen johdossa olevien reformististen toimihenkilöiden asenteisiin. Porvariston painostuksesta nämä toimihenkilöt ovat luisuneet proletariaatin luokka-asemista, solmineet kiinteät yhteydet riistäjien kanssa ja muuttuneet sosiaalisen kumppanuuden aatteiden aktiivisiksi levittäjiksi ja toimeenpanijoiksi.

Nykyään kaikissa kapitalistisissa maissa julkaistaan paljon kirjoja, joissa tyrkytetään ajatusta »ammattiyhdistysliikkeen kriisistä». Porvarilliset ja reformistikirjoittajat kuvaavat synkin värein ammattiliittojohtajien nykyisiä vaikeuksia, vetoavat monilukuisiin esimerkkeihin heidän lahjonnasta, ammattiliittodemokratian rikkomisesta, jäsenjoukkojen passiivisuudesta ja ammattiliittokurin rikkomisesta.

Näiden ilmiöiden tutkimisen perusteella voidaan kuitenkin tehdä johtopäätös siitä, että kysymyksessä ei ole ammattiyhdistysliikkeen kriisi, vaan sen reformistijohtajien politiikan kriisi, jonka tavoitteena on työn ja pääoman yhteistoiminta ja ammatillisten järjestöjen »yhdentyminen» valtiomonopolistisen kapitalismin järjestelmään.

Eräs amerikkalainen porvarillinen kirjoittaja sanoo: »Sitä mukaa kuin ammatilliset järjestöt ovat laajentuneet ja kasvettuneet yhä lujemmin kiinni yhteiskuntaamme, ne ovat alkaneet menettää demokraattisuutensa.»[1] Edelleen hän panee merkille, että ammattiliittojohtajat ovat kadottaneet tarmokkuutensa ja lujaluonteisuutensa ja he ovat kiinnostuneita rauhallisten suhteiden aikaansaamisesta työnantajiin.[2] Amerikkalainen ammattiyhdistysmies B. Widick päättelee kirjassaan, että alkusyy USA:n ammattiyhdistysliikkeen kriisiin piilee siinä, että sen johtomiehet ovat omaksuneet liikemaailman katsomukset ja ideologian. Liike-unionismin filosofia synnyttää ristiriitoja ammattiyhdistysten johtajien ja

---

[1] W. Miernyk. Op. cit., p. 46.
[2] Ibid., pp 48—49.

rivijäsenistön välillä, sillä rivijäsenet eivät voi hyväksyä tuota filosofiaa.[1]

Joissakin maissa oikeistolaiset ammattiliittopomot ovat tosiaankin turvanneet itselleen suuret tulot, päässeet korkeapalkkaisiin virkoihin kapitalistisissa yhtiöissä, muuttuneet osakkeiden, rakennusten ja maapalstojen omistajiksi ja toisinaan jopa yhtiöiden yhteisomistajiksi. Elintapojensa, henkilökohtaisten yhteyksiensä, tottumustensa ja porvarillisessa yhteiskunnassa omaamansa aseman puolesta nuo pomot eivät enää eroa suurpääoman edustajista ja he ovat kadottaneet yhteytensä ammattiyhdistysten jäsenjoukkoihin.

Hyvin merkillepantavaa on se, että monet amerikkalaiset ammattiliittojohtajat tunnustavat heidän ja rivityöläisten välillä olevan syvän kuilun. Jopa saadakseen selville ammattiyhdistyksen rivijäsenten mielipiteen joissakin kysymyksissä tai löytääkseen tien ammattiyhdistyksen sisäisten yhteyksien lujittamiseen nämä työläisjohtajat ovat alkaneet turvautua työsuhteiden tutkimiseen erikoistuneiden kapitalististen liikkeiden palveluksiin.[2]

B. Widick sanoo: »Työväenjärjestöjen julkiset esiintymiset 'ylimielisiä pohattoja' vastaan vaikuttavat hieman naurettavilta, kun julistajana esiintyy henkilö, jonka vuositulot ovat 50 000 dollaria plus rajoittamattomat menojen korvaukset.»[3]

Ammattiliittojen reformistijohtajien ajama politiikka, jonka tarkoituksena on yhteistoiminta pääoman kanssa, irrottaa väistämättä nuo johtajat yhä enemmän ammattiyhdistysten jäsenjoukoista ja aiheuttaa selkkauksia ammattiliittojärjestöissä. Nuo selkkaukset ilmenevät usein niin sanottujen korpilakkojen lisääntymisenä. Esimerkiksi Englannissa nykyään jokaisesta 20 lakosta 19 on korpilakkoja.[4] Itse asiassa tällainen lakko ei ole ainoastaan pääomaa vastaan suunnattu lakko, vaan se on myös vastalause ammattiliittojen ylimmän johdon harjoittamaa politiikkaa vastaan.

Ammattiliittojen reformistijohtajat joutuvat erittäin vaikeaan asemaan niissä tapauksissa, kun sosiaalisen kumppanuuden politiikkaa eivät tyrkytä heille ainoastaan kapitalis-

[1] B. J. Widick. Labor Today. The Triumphs and Failures of Unionism in the United States. Boston 1964, p. 39.
[2] Ibid., pp 68—69.
[3] Ibid., p. 41.
[4] Times, 17. III 1966.

tit, vaan sen asettavat lailliseksi vaatimukseksi myös valtaan tulleet sosiaalidemokraattiset hallitukset tai kokoomushallitukset, joihin osallistuu sosiaalidemokraatteja. Tällaiseen asemaan ovat useita kertoja joutuneet Englannin, Belgian, Skandinavian maiden, Itävallan, Italian, Australian ynnä muiden valtioiden reformistiset ammattiliittojohtajat.

Valtiovallan ohjiin päästyään sosiaalidemokraattiset toimihenkilöt kieltäytyvät proletariaatin luokkapolitiikan noudattamisesta ja julistavat tunnuksekseen yhteistoiminnan pääoman kanssa. He käyttävät hyväkseen yhteyksiään reformistisiin ammattiliittojohtajiin estääkseen ammattiliittoja käymästä luokkataistelua ja saadakseen kapitalistit uskomaan, että he pystyvät johtamaan kapitalistista yhteiskuntaa »tehokkaammin» kuin monopolien suoranaiset suosikit.

Esimerkkinä siitä, mitä tällaisella politiikalla voidaan saada aikaan ammattiyhdistysliikkeessä, voidaan vedota Ruotsiin, jossa sosiaalidemokraatit ovat jo monia vuosia olleet hallituksen johdossa. Luonnehtiessaan Ruotsin työoikeudellisten suhteiden järjestelmää Tukholman yliopiston lakitieteen oppituolin professori Folke Schmidt kirjoitti: »Ammattiliittojohtajien voimakas solidaarisuuden tunne yhteiskuntaa kohtaan on välttämättömänä ehtona ruotsalaisessa palkkojen ja muiden työehtojen säätämisjärjestelmässä vapaiden joukkosopimusten tietä. Ammattiliittojohtajien tehtävänä on politiikkansa mukauttaminen maan yleispolitiikkaan. Mikäli he toimivat tähän suuntaan, eivät he toisaalta taas pysty välttämään voimistuvaa oppositiota niiden ammattiyhdistyksen jäsenten keskuudessa, jotka haluavat perustaa toiveensa ainoastaan omien järjestöjensä voimiin.

Aivan samoin yhteistoiminta työnantajan kanssa tuotantolaitoksen puitteissa saattaa aiheuttaa hankausta ammattiyhdistyksen johtajien ja jäsenten kesken. Ammattiyhdistysmiehen on toimittava kahdella rintamalla. Työnantajalle hänen on esitettävä vaatimuksia, että laajennettaisiin työläisten oikeuksia osallistua erilaisten päätösten tekoon. Ammattiyhdistyksen jäsenille hän joutuu selittämään työnantajalle tehtyjä myönnytyksiä ja puolustamaan niitä.»[1]

Vaikka Folke Schmidt puhuukin reformististen ammattiliittojen johtajien taistelusta kahdella rintamalla, sekä työn-

[1] F. Schmidt. The Law of Labour Relations in Sweden. Cambridge—Massachusets 1962, p. 34.

antajia vastaan että ammattiyhdistyksen rivijäseniä vastaan, niin käytännössä harjoittaessaan yhteistyötä pääoman kanssa ammattiliittojen opportunistinen johto muodostaa tavallisesti työnantajien kanssa yhteisrintaman työläisjoukkoja vastaan.

Jopa monet porvariston ideologitkin ovat varmoja siitä, että tällaista ei voi jatkua aina. Ammattiliittojen reformistijohtajien ja rivijäsenten välinen syvenevä ristiriita johtaa lopulta siihen, että ammattiliitoissa syrjäytetään vallasta henkilöt, jotka toteuttavat pääoman kanssa yhteistyöhön suunnattua politiikkaa. Itse hallitsevan luokan edustajat pitävät silmällä tätä vaaraa ja keksivät keinoja ay-liikkeen »reformoimiseksi».

J. Hill ja W. Steuermann pitävät muun muassa välttämättömänä »uusien aatteiden, tavoitteiden ja filosofian» soveltamista ay-liikkeeseen. He kirjoittavat, että filosofisten näköalojen puute ja tarkoitusperien suppeus eivät voi tyydyttää nykypolven toiveita.[1] Sellaisen filosofian kehittelemiseksi, jolla ei tietenkään voi olla mitään yhteistä marxilaisuuden kanssa, mutta jonka on kuitenkin viehätettävä joukkoja, Hill ja Steuermann ehdottavat kokonaisen suositussarjan: on luotava »vaikuttava oppirakennelma» työstä ja levosta, ammattiyhdistyksissä on elvytettävä »korporatiivinen henki», on voimistettava kumppanuutta pääoman kanssa, yhteisiin neuvotteluihin on vedettävä mukaan hallituksen ja »laajan yleisön» edustajia, on pyrittävä laajentamaan jyrkästi ammattiyhdistysten jäsenmäärää, on ryhdyttävä harrastamaan rivijäsenten koulutuskysymyksiä jne.

Nämä suositukset eivät tietenkään edusta mitään uutta filosofiaa. Parhaassa tapauksessa niitä saatetaan pitää vain pääoman etuja ajamaan tähtäävien toimenpiteiden luettelona. Sosiaalisen kumppanuuden ainesten sisällyttäminen näiden toimenpiteiden luetteloon osoittaa havainnollisesti, että tekijät ovat joutuneet noidankehään. He koettavat vapautua luokkien yhteistoiminnan politiikan väistämättömistä vioista voimistamalla tuota samaista politiikkaa.

Porvariston propagandatarkoituksessa esittämä ajatus ammattiliittojen muuttamisesta monopolien tasavertaisiksi kumppaneiksi ei laisinkaan myötävaikuta työväenjärjestöjen oikeuksien lujittumiseen. Päinvastoin sitä käytetään painavim-

[1] J. Hill, W. Steuermann. Op. cit., pp 175, 177.

pana perusteena hyökättäessä ammattiyhdistysten oikeuksia vastaan. Nimenomaan tällä perusteella amerikkalaiset porvarilliset ideologit todistelivat työväenvastaisen Taftin—Hartleyn lain voimaansaattamista ja säilyttämistä. Heidän sanojensa mukaan »ammattiliittojen suhteettomasti kasvanut voima» on tehnyt välttämättömäksi ammattiliittojen eräiden aikaisemmin Wagnerin laissa julistettujen oikeuksien rajoittamisen. Senaattori Taft sanoi, että hänen esittämänsä lakiehdotuksen tarkoituksena oli »palauttaa työnantajan ja työntekijän tietynlainen tasa-arvoisuus, jotta siten voitaisiin turvata vapaat yhteiset neuvottelut».[1]

Todellisuudessa Taftin—Hartleyn lain hyväksyminen 1947 ja Landrumin—Griffinin lain hyväksyminen 1959 osoittaa havainnollisesti ay-liikkeen heikkenemistä USA:ssa, mikä on seurausta opportunistisen johdon noudattamasta luokkien yhteistoiminnan politiikasta. Nämä USA:ssa vuoden 1938 jälkeen hyväksytyt suurimmat työsuhteita sääntelevät lait ovat avoimesti työväenvastaisia.

Sosiaalinen kumppanuus politiikan alalla. Porvaristo on aina vastustanut ja vastustaa edelleenkin laajojen työläisjoukkojen ja niiden ammatillisten järjestöjen aktiivista osallistumista poliittiseen toimintaan. Porvariston ideologit perustelevat tätä asennetta sillä, että ammatilliset järjestöt ovat vain taloudellisia järjestöjä ja niiden osallistuminen poliittiseen elämään merkitsisi niiden tehtävien »vääristämistä» ja käännyttäisi niitä pois välittömien tehtäviensä suorittamisesta.

Monille amerikkalaisille ammattiliitoille on pitkän aikaa ollut leimallista tietoinen kieltäytyminen poliittisesta toiminnasta. Se on saanut teoreettisen vahvistuksensa jo viime vuosisadalla ilmaantuneessa niin sanotussa liike-unionismin oppirakennelmassa. Tämä oppirakennelma kehittelee ajatusta työn ja pääoman yhteistoiminnan molemminpuolisesta hyödyllisyydestä ja välttämättömyydestä rajoittaa ammattiliittojen toiminta työllisyys- ja palkkakysymyksiin. Tämä teoria propagoi rajoitettua pragmatismia, utilitaarista suhdetta elämään, kieltäytymistä laajan luokkataistelun järjestämisestä ja osallistumisesta siihen. Liike-unionismin kannattajat ovat

---

[1] The Annals of the American Academy of Political and Social Science. Philadelphia 1961, p. 33.

kiinnostuneita vain oman ammattiyhdistyksensä asioista eivätkä huolehdi laajoista sosiaalisista uudistuksista.

Liike-unionismin muodollisena vastakohtana on niin sanotun sosiaali-unionismin oppirakennelma. Sillä on laajempi näkemys ammattiliittojen tehtävien ja toiminnan suhteen ja se asettaa etualalle »koko kansakunnan, koko yhteiskunnan» edut. Tämän teorian mukaan ammattiliittojen on toimittava paitsi talouden myös politiikan alalla yhdessä porvarillisten puolueiden ja valtionelinten kanssa ja koetettava saada korvaukseksi siitä tietynlaisia taloudellisia ja sosiaalisia myönnytyksiä. Amerikkalaiset 1930-luvulla perustetut aloittaiset ammattiliitot, jotka olivat hyväksyneet sosiaali-unionismin teorian, olivat useissa kysymyksissä edistyksellisemmällä kannalla kuin vanhat »liike-unionismia» kannattaneet, pääasiallisesti ammattitaitoisten työläisten ammattiliitot, jotka kuuluivat American Federation of Labour-järjestöön.

Sosiaali-unionisminkaan kannattajat eivät kuitenkaan milloinkaan noudattaneet johdonmukaisesti proletaarista luokkalinjaa. Heidän lähtökohtanaan oli aina kapitalistisen järjestelmän periaatteellinen tukeminen ja he kannattivat yhteistoimintaa porvariston kanssa.

AFL:n ja CIO:n yhteenliittäminen, joka toteutettiin taantumuksellisella perustalla, kuvasti liike-unionismin ja sosiaali-unionismin teoriain lähentymistä toisiinsa. Uuden ammattiyhdistysliiton johto omaksui sosiaali-unionismin demagogisen fraseologian ja samalla hyväksyi liike-unionismin menetelmien ja käytännön soveltamisen ja levittämisen vastaisuudessakin. Nykyään tuotannollisissakin ammattiliitoissa on alkanut ilmetä yhä voimakkaampana pyrkimys irtoamiseen joukoista ja lähentymiseen suuren liikemaailman voimien kanssa.

Työtätekevien entisestään kasvanut tyytymättömyys tämän politiikan vuoksi johti 1969 AFL-CIO:n tosiasialliseen hajaannukseen ja uuden ammatillisen keskusjärjestön perustamiseen. Tähän uuteen järjestöön — The Alliance for Labor Action — kuuluu noin 4 miljoonaa jäsentä. Tämä on edistänyt Amerikan työtätekevien kamppailua rauhan, demokratian ja yhteiskuntataloudellisten oikeuksiensa puolesta, rotusyrjintää vastaan.

Toisin kuin USA:ssa Länsi-Euroopan työväenliikkeessä taloudellisen ja poliittisen taistelun yhdistäminen on aina tajuttu välttämättömäksi. Lenin sanoi jo vuonna 1899: »Se

vakaumus, että yhtenäisessä luokkataistelussa tulee ehdottomasti yhdistyä sekä poliittisen että taloudellisen taistelun, on syöpynyt syvälle kansainvälisen proletariaatin luihin ja ytimiin.»[1]

Tämä laajojen proletaarijoukkojen varma usko herättää suuttumusta paitsi porvaristossa myös nykyisen opportunismin edustajissa. Työväenliikkeen luopio Otto Stolz puhuu kirjassaan suuttuneena länsisaksalaisista ammattiliitoista, jotka harrastavat rauhantaistelun kysymyksiä, poliittisia asioita ja yhteiskunnan uudistamisen ongelmia. Hän väittää, että ammattiliittojen poliittinen toiminta estää taloudellisten ja sosiaalisten ongelmien ratkaisua ja vaikeuttaa »talouselämän demokratisointia».[2]

Monet ammattiyhdistysten oikeistojohtajat vastustavat ammatillisten järjestöjen osallistumista poliittisten ongelmien ratkaisuun pitäen sitä poliittisten puolueiden tehtävänä. Toteuttaen tätä ajatusta käytännössä ammattiliittojen reformistinen johto kieltäytyy usein kannattamasta proletariaatin poliittisia toimintoja, hylkää poliittisten kysymysten käsittelyn ammattiliittokongresseissa ja torjuu ammattiosastojen esittämät poliittiset päätöslauselmat. Tämä pyrkimys ammattiliittotyön irrottamiseen poliittisesta toiminnasta aiheuttaa suurta vahinkoa työväenluokan eduille ja johtaa harhaan työväenliikettä.

Arvostellen eräiden ammattiliittojohtajien lausuntoja siitä, että ammattiliittojen tehtäviin kuuluu parempien työ- ja palkkaehtojen saavuttaminen eikä politiikkaan sekaantuminen, englantilainen ammattiyhdistys- ja labouristiliikkeen tutkija Martin Harrison osoitti, että tuollaiset mielipiteet juontuvat kerrassaan väärästä tradeunionismin ymmärtämisestä. Ammattiliitot eivät ole milloinkaan olleet irrallisia politiikasta, eivät edes ilmeisimpinä laissez faire -aikoina. »Nyt taas», hän kirjoittaa, »ammattiliitoilla on sitäkin vähemmän mahdollisuuksia välttää jollain tavoin osallistumista politiikkaan. Jopa silloinkin, kun myöntäisimme ammattiliittojen tehtäväksi ainoastaan 'taistelun paremmista työ- ja palkkaehdoista', käsitys siitä, että tämä tavoite voidaan saavuttaa

---

[1] V. I. Lenin. Teokset, 4. osa, s. 161. Karjalais-Suomalaisen SNT:n Valtion Kustannusliike, Petroskoi 1954.

[2] O. Stolz. Die Gewerkschaften in der Sackgasse. München 1959, S. 75, 177.

'sekaantumatta politiikkaan', olisi epäreaalinen. Koska hallituksen toiminta on laajentunut siinä määrin, että ministerit ovat alkaneet vaikuttaa palkkojen sääntelyyn kansallistetuilla teollisuudenaloilla ja toimimaan välittäjinä suurissa selkkauksissa yksityisteollisuudessa, ovat politiikka ja 'paremmat ehdot' sidotut erottamattomasti toisiinsa.»[1]

Imperialismia edeltäneellä kaudella, jolloin porvarillisen valtion puuttuminen talouselämään ja työsuhteisiin oli hyvin vähäistä, työtätekevät joutuivat tosiaankin työehtojensa parantamiseksi turvautumaan laajoihin poliittisiin toimiin. Nyt kun porvarillinen valtio on alkanut aktiivisesti edustaa monopolien taloudellisia etuja, ammattiyhdistysliike ei yleensä voi irrottaa taloudellisia vaatimuksia poliittisista. Nykyään taloustoiminnan ongelmista on tullut valtiollisen politiikan osa. Porvarillisen valtion yleinen talouspolitiikka, joka ilmentää monopolistipiirien etuja, vaikuttaa verrattomasti enemmän työtätekevien joukkojen elinoloihin kuin jotkut erillisten kapitalistien tekemät päätökset. Työläiset eivät pysty ratkaisemaan yhtään vakavaa ongelmaa, jos he rajoittuvat vain taloudelliseen taisteluun työnantajia tai työnantajaryhmiä vastaan. Lenin kirjoitti jo 1900-luvun alussa, että »taloudellinen taistelu voi johtaa työväenjoukkojen aseman kestävään parantumiseen ja niiden todella luokkakantaisen järjestön lujittumiseen vain sillä ehdolla, jos se oikealla tavalla yhdistetään proletariaatin poliittisen taistelun kanssa»[2]. Nykytilanteessa tällä Leninin ajatuksella on entistä suurempi merkitys proletariaatin luokkataistelun oikean suuntaamisen kannalta.

Nykyään on usein mahdotonta tehdä eroa taloudellisen ja poliittisen taistelun välillä. Porvarillinen valtio esiintyy itse liikeyrittäjänä. Työ- ja palkkakysymyksiä koskevia päätöksiä eivät tee yksinomaan laitosten johtajat, vaan myös parlamentti ja hallinnolliset elimet. Työläisten taloudelliset vaatimukset on useissa tapauksissa osoitettava valtioelimille. Kaikki tuollaiset vaatimukset porvarillinen oikeuslaitos taas pyrkii luonnehtimaan poliittisiksi vaatimuksiksi. Siten muun muassa Länsi-Saksan lakitieteellisessä kirjallisuudessa ja

---

[1] M. Harrison. Trade Unions and the Labour Party since 1945. London 1960, p. 14.

[2] V. I. Lenin. Teokset, 10. osa, s. 153. Karjalais-Suomalaisen SNT:n Valtion Kustannusliike, Petroskoi 1956.

oikeuskäytännössä luonnehditaan työsuhteita koskevat vaatimukset, jotka on esitetty parlamentille tai muille valtion elimille.[1] Tämä teoria oli kehitelty yksityiskohtaisesti Länsi-Saksassa, jotta olisi saatu tukahdutetuksi ammattiliittojen protestitoimet valmisteilla olleen tuotannollisia neuvottelukuntia koskevan työväenvastaisen lain hyväksymistä vastaan ja vaatimukset tuon lain muuttamisesta. Toukokuussa 1952 pidettiin kirjaltajien lakko tuon lakiehdotuksen torpedoimiseksi; sen seurauksena ammattiliitto vedettiin oikeudelliseen edesvastuuseen. Liittovaltion vetotuomioistuimen 29. syyskuuta 1954 tekemällä päätöksellä, joka vastasi Hueckin ja Nipperdeyn antamaa lausuntoa, tämä lakko katsottiin poliittiseksi ja siis laittomaksi.[2] Tämä päätös on saanut vahvistuksensa myöhemmässä oikeuskäytännössä ja sitä paitsi samanlainen käytäntö on vakiintunut muihinkin kapitalistisiin maihin.

Porvarillinen lakitiede vaatii ammattiliittoja kieltäytymään esittämästä mitään vaatimuksia hallitukselle ja taistelemasta sosiaalilainsäädännön parantamisen ja työväenvastaisten lakien hävittämisen puolesta, sen puolesta, että oikeus- ja hallinnolliset elimet lopettaisivat työväenvastaisen toimintansa jne.

Vastoin reformistijohtajien toiveita ja tahtoa »ammattiliittojen taistelun historiallinen kehitys kulkee taloudellisista taistelumuodoista taloudellispoliittisiin», kuten William Foster sanoi.[3] Tällainen kehitys on objektiivinen historiallinen tendenssi, ja tämä prosessi nopeutuu sitä mukaa kuin työväenliike lujittuu ja kapitalismin yleinen kriisi syvenee. Amerikkalaisetkin ammattiliittopomot ovat vain onnistuneet rajoittamaan ja jarruttamaan mutta eivät lakkauttamaan tämän tendenssin vaikutusta.

Kuten tunnettua, AFL:n johtajat kieltäytyivät osallistumasta poliittiseen taisteluun ja pitkän aikaa esiintyivät työlainsäädännön kehittelyä vastaan, ja vasta vuosien 1929—1934 talouspulaan liittyneet tapahtumat pakottivat heidät muuttamaan kantaansa. Nykyään amerikkalaisten ammattiliittojen johto pitää tarpeellisena vaikuttaa sosiaalilainsäädännön parantamiseen, ts. kannattaa tietynlaista osallistumista poliittiseen toimintaan.

[1] Hueck—Nipperdey. Op. cit., Bd. II, S. 644.
[2] Neue Juristische Wochenschrift, 1954, Nro 48, S. 1804.
[3] W. Z. Foster. Op. cit.

Nykyoloissa porvaristo ei voi enää jättää ottamatta huomioon sitä, että ammattiliitot ovat astuneet poliittiselle areenalle. Tätä porvaristolle epämieluista tosiasiaa porvariston ideologit koettavat nykyään perustella toisaalta siten, että saisivat rajoitetuksi ammattiliittojen toimintaa ja toisaalta voidakseen esittää edullisessa valossa monopolien diktatuurijärjestelmän. Tämäntapaiset pyrkimykset heijastuvatkin niin sanotun pluralistisen demokratian oppirakennelmassa ja painostusryhmien, kiinnostuneiden ryhmien, lobbyismin teorioissa.

Näiden teoriain mukaan nykyaikainen porvarillinen yhteiskunta koostuu monilukuisista sosiaalisista kerrostumista, »stratumeista», joiden etuja ilmentävät vastaavat yhteiskunnalliset järjestöt (kiinnostuneet ryhmät, painostusryhmät). Nämä järjestöt ovat jatkuvasti yhteydessä lainsäädännöllisiin ja hallituselimiin ja painostavat niitä jatkuvasti joko hyväksymään suotavia toimenpiteitä tai torjumaan epäsuotavat. Erotukseksi poliittisista puolueista »kiinnostuneet ryhmät» eivät kuitenkaan milloinkaan aio ottaa huostaansa maan johtoa.[1]

Näiden teoriain mukaan painostusryhmä saattaa vaikuttaa hallitseviin piireihin, puolueisiin ja erillisiin parlamentaarikkoihin vain joidenkin erikoisten, sitä kiinnostavien kysymysten suhteen. Pidetään aivan luonnollisena, että tarkoituksensa saavuttamiseksi painostusryhmä turvautuu mitä erilaisimpiin painostuskeinoihin, jopa oman lobbynsa perustamiseen parlamentissa, poliittisten puolueiden rahoittamiseen, parlamentin jäsenten lahjontaan yms. Kerrassaan luvattomana ja sopimattomana pidetään vain yhtä lainsäätäjään vaikuttamisen menetelmää, se on työtätekevien joukkojen laajan parlamentin ulkopuolisen taistelun menetelmä.

Porvarilliset ideologit laskevat painostusryhmiin kuuluviksi mitä erilaisimpia yhteiskunnallisia järjestöjä, mutta tärkeimpinä niiden joukossa pidetään työnantajien liittoja ja ammattiliittoja. Kukin painostusryhmä puolustaa jäsentensä spesifiikkisiä etuja, ja »välittäjänä», »ylimpänä välitystuomarina» esiintyvä valtio tekee lopullisen ratkaisun koko yhteiskunnan »kokonaiseduista» lähtien.[2] Kun pluralistisen

[1] S. E. Finer. Anonimous Empire. A Study of the Lobby in Great Britain. London 1958, p. 2.

[2] R. M. Williams. American Society. New York 1961, pp. 271, 277.

demokratian mekanismi kuvataan tällaiseksi, niin näyttää siltä, että yhteiskunnassa valta kuuluu suurelle joukolle »autonomisia» järjestöjä ja että työnantajaliitot ja ammattiliitot toimivat samoin perustein.

Tämä porvarillinen teoria tunnustaa kapitalistisessa yhteiskunnassa olevan ryhmiä, joiden edut ovat erilaisia ja jopa vastakkaisiakin. Tällöin korostetaan kuitenkin, että nämä ristiriidat eivät ole sovittamattomia, että kapitalistisen valtion elimet sovittavat niitä menestyksellisesti ja että työväenjärjestöjen tehtävänä ei ole taistelu, vaan ponnistustensa koordinoiminen kapitalistien yhdistysten ja valtion kanssa. Painostusryhmien toiminta ei käytännössä silti vastaa lähimainkaan porvarillisreformistisissa teorioissa esitettyä kuvaa. Konkreettisia tosiasioita esitellessään samaisten porvarillisten kirjoittajien on pakko tunnustaa, että ammattiliittojen ja työnantajaliittojen vaikutus valtiolliseen toimintaan ei ole läheskään samanmerkityksistä, eikä porvarillinen valtio rajoita lainkaan osuuttaan välinpitämättömän sivustakatsojan tai »luokkien yläpuolella olevan välitystuomarin» osaan.

Tutkimuksessaan, joka on omistettu amerikkalaisen työväenvastaisen Landrumin—Griffinin lain kehittely- ja hyväksymishistorialle, professori Alan McAdams panee muun muassa merkille »hämmästyttävimpänä piirteenä», joka ilmeni lakiehdotusta käsiteltäessä, »voimien puutteen asianomaisella työtätekevien ryhmällä», sen kyvyttömyyden saada aikaan toivottuja muutoksia lainsäädännössä. Samaan aikaan hallituksen johto antoi tehokasta apua työnantajien painostusryhmille. Tämän ansiosta työnantajat saattoivat jopa yhtenäisen järjestön puuttuessakin toimia yksimielisemmin kuin ammattiyhdistysten liitto.[1] Valtiomonopolistisen kapitalismin olemus ilmeneekin monopolistisen porvariston ja valtion toiminnan yhtenäisyydessä.

Viime vuosina porvarilliset ajatukset eturyhmistä ja pluralistisesta demokratiasta ovat saaneet omalaatuisen suuntauksen länsisaksalaisessa porvarillisessa propagandassa, muun muassa muotoutuneen yhteiskunnan oppirakennelmassa. Maaliskuussa 1965 Ludwig Erhard, Saksan Liittotasavallan silloinen kansleri, perusteli tätä oppirakennelmaa kristillisdemokraattisen liiton edustajakokouksessa.

---

[1] A. K. McAdams. Power and Politics in Labor Legislation. New York—London 1964, pp 270—272.

Hän sanoi: »Muotoutunut yhteiskunta merkitsee, että tämä yhteiskunta ei enää koostu luokista ja ryhmistä, joista kukin pyrkisi saavuttamaan vain omat tavoitteensa, että se on vapaa kaikista säätykäsityksistä ja on olemukseltaan kollektiivinen ja perustuu kaikkien ryhmien ja etujen yhteistoimintaan. Tämä yhteiskunta, jonka alkeet olivat havaittavissa jo sosiaalisen markkinatalouden järjestelmässä, ei muotoudu autoritäärisen pakotuksen tietä, vaan sen muotoilevat sisäiset voimat lähtien omista toivomuksistaan sekä keskinäisen riippuvuuden tunnustamisesta ja sen jatkuvasti kehittyvästä tajuamisesta.»[1]

Myöhemmin Erhard suositteli muotoutuneen yhteiskunnan aatteen toteuttamista. Erhardin käsityksen mukaan muotoutunut yhteiskunta on »liittojen pluralistisen yhteiskunnan» laillinen perillinen. Näillä yhteiskunnilla on silti oleellista eroavuuttakin. »Muotoutuneessa yhteiskunnassa» ei ole enää sallittua, että erilliset ryhmät puoltaisivat erityisiä etujaan. Jokaisella järjestöllä on oikeus pyrkiä vain »yhteisen hyvinvoinnin» turvaamiseen. »Sosiaalipolitiikka ei voi olla pelkkää kiinnostuneiden sosiaalisten ryhmien politiikan tyydyttämistä. Sen on pidettävä suuntana objektiivisia kriteerejä ja koko yhteiskunnan tavoitteita», Erhard sanoi.[2]

Tämä monopolistisen pääoman oppirakennelma pitää perustarkoituksena porvarillisen yhteiskunnan koko yhteiskuntapoliittisen järjestelmän alistamista yhtenäisen keskitetyn johdon alaiseksi ja autonomisten oikeuksien riistämistä erillisiltä järjestöiltä ja laitoksilta. Kysymys on ennen muuta ammattiliitoista, joille »muotoutuneen yhteiskunnan» ajatus merkitsee kieltoa esiintyä työtätekevien etujen puolustajana. Toisaalta taas tämän ajatuksen mukaisesti ammattiliitot velvoitetaan huolehtimaan kapitalistisen yhteiskunnan »yhteisestä hyvinvoinnista», millä tarkoitetaan monopolistisen pääoman hyvinvointia.

Erhardin muotoutuneessa yhteiskunnassa sosiaalinen kumppanuus ei ole enää pelkkää sosiaalisilta ryhmiltä odotettua politiikkaa. Siitä tulee velvollisuus. Proletariaatin taistelu etujensa puolesta on luvatonta. Valtiomonopolistiselle pääomalle taataan täysi toimintavapaus. Erhardin käsitys muotoutuneen yhteiskunnan aatteesta tuli esiin hänen keho-

[1] Die Welt, 1. IV 1965.
[2] Die Welt, 11. XI 1965.

tuksissaan jouduttaa poikkeuslainsäädännön hyväksymistä, rajoittaa jyrkästi sosiaalihuollon toimenpiteitä, pidentää työviikkoa ynnä muissa toimenpiteissä, joiden toteuttamista ayliike vastustaa.

Erhardin eroaminen Bonnin kanslerin virasta ja sitä seuranneet muutokset hallituksen kokoonpanossa eivät ole saaneet länsisaksalaisia hallitsevia piirejä luopumaan »muotoutuneen yhteiskunnan» ajatuksesta. Päinvastoin kansleri Kiesingerin johtaman »suuren kokoomushallituksen» valtakaudella tätä ajatusta toteutettiin niin sanotun yhteensoinnutetun toiminnan (»Konzertierte Aktion») politiikassa. Tällä tunnuksella hallitus teki ammattiliitot osallisiksi talouspolitiikkansa toteuttamiseen yhdessä työnantajaliittojen kanssa. Hallitus ja monopolistiset piirit käyttivät hyväkseen yleisvaltakunnallisella tasolla toimeenpantuja kolmipuolisia neuvotteluja turvatakseen ammattiliittojen »vapaaehtoisen» suostumuksen palkkojen supistamiseen.

Länsi-Saksassa 10. toukokuuta 1967 julkaistu laki myötävaikuttamisesta taloudelliseen vakaantumiseen ja talouden kasvuun edellytti säädettäväksi »ohjepalkkalinjan» (Lohnleitlinien), jota ammattiliittojen on »vapaaehtoisesti» pidettävä ohjeenaan vaatimuksia esittäessään.

Huolimatta siitä, että Ammattiyhdistysliiton liittohallitus tuomitsikin julistuksissaan 4. huhtikuuta ja 7. joulukuuta 1967 »ohjepalkkalinjan» voimaansaattamisen ja esiintyi tariffiautonomian säilyttämisen puolesta[1], se jatkoi edelleenkin yhteistyötään yhteensoinnutetun toiminnan puitteissa. Tämä horjutti ammattiyhdistysten aktiivisuutta ja johti siihen, että joukkosopimuksen perusteella palkkojen kasvu on myöhempinä vuosina huomattavasti pienentynyt.

Voimme siis todeta, että sosiaalinen kumppanuus on korotettu valtiopolitiikan tasolle. Muissakin kapitalistisissa maissa pääoma on ottanut tämän teorian aseistukseensa. Sosiaalisen kumppanuuden aatteita esittävät nykyään kaikki poliittiset puolueet, jotka kannattavat kapitalistisen oikeusjärjestyksen perustojen puolustamista.

Esimerkiksi vuoden 1966 vaalikampanjan aikana Ison-Britannian konservatiivinen, labouristinen ja liberaalinen puolue osoittivat tässä kysymyksessä täydellistä

[1] Welt der Arbeit, 14 April 1967; Gewerkschaftliche Monatshefte, 1968, Nro 1, S. 52.

yksimielisyyttä. Jokainen näistä puolueista lupasi valtaan päästyään taata parhaalla mahdollisella tavalla työn ja pääoman yhteistoiminnan.

Vaalijulistuksessaan labourpuolue kehotti lujittamaan työnantajien ja ammattiliittojen yhteyksiä.[1] »Daily Worker» pani merkille, että labourpuolueen johtaja H. Wilson käytti samoja fraaseja kumppanuudesta pääoman kanssa kuin kaikki muutkin olemassaolevan yhteiskuntajärjestelmän tukipylväät.[2]

Liberaalipuolueen vaalijulistus ilmestyi »Times» lehdessä, ja sen yleistunnuksena oli: »Kumppanuuteen teollisuudessa teollisuuden tehokkuuden kohottamiseksi.» Liberaalipuolue väitti pystyvänsä parhaiten yhdistämään työnantajien ja ammattiyhdistysten edut, koska se ei muka ole »kiinnostunut osapuoli». Liberaalit sanoivat, että se olisi vaikeaa muille puolueille, sillä konservatiivit ovat ideologisesti ja rahallisesti sidotut pääoman etuihin ja labouristit ovat sidotut vain ammattiyhdistysten etuihin.[3]

On sanottava, että nykyisistä sosiaalidemokraattien johtajista tuntuu kovin kiusalliselta syytös, että yhteydet ammattiliittoihin estävät ajamasta sosiaalisen kumppanuuden politiikkaa. Siksi Länsi-Euroopan monien sosiaalidemokraattisten puolueiden johto on nykyään alkanut propagoida laajalti ajatusta puolueensa riippumattomuudesta ay-liikkeestä. Englannissa, Ruotsissa, Länsi-Saksassa ja muissa maissa sosiaalidemokraattiset johtajat asettuvat usein tälle kannalle, kun ammatilliset järjestöt esittävät vaatimuksia vakavien sosiaalisten uudistusten toimeenpanosta tai työväenvastaisen lainsäädännön hävittämisestä.

Saksan sosiaalidemokraattisen puolueen johto on monta kertaa ilmoittanut, että se ei aio ottaa huomioon Saksan ammattiyhdistysliiton kongressien päätöksiä siitä, että poikkeuslainsäädännön hyväksymistä ei pidä sallia. Labourpuolueen johtajat ovat korostaneet, että Britannian ammattiyhdistysten kongressin päätös kansallistamisen laajentamisesta ei vaikuta heidän ohjelmaansa.

Kamppaillessaan johdonmukaisesti työtätekevien etujen puolesta kapitalististen maiden kommunistiset puolueet kan-

---

[1] Times, 8. III 1966.
[2] Daily Worker, 18. III 1966.
[3] Times, 11. III 1966.

nattavat kaikkia demokraattisia voimia ja ryhmiä, jotka pystyvät toiminnallaan rajoittamaan suurpääoman valtaa. Kommunistit esiintyvät monopolienvastaisten voimien toimintayhtenäisyyden politiikan innoittajina ja järjestäjinä, he pyrkivät perustamaan vaaliliittoja sosiaalidemokraattien kanssa ja usein kehottavat valitsijoitaan äänestämään sosiaalidemokraattisen puolueen ehdokkaita. Kommunistit eivät ole milloinkaan vastustaneet sosiaalidemokraattien osallistumista hallitukseen. Mutta he vastustavat päättävästi sitä, että tuota osallistumista käytettäisiin monopolien kansanvastaisten suunnitelmien tukemiseen, sosiaalisen kumppanuuden politiikan ajamiseen.

Itävallan kommunistisen puolueen 19. edustajakokouksessa pitämässään puheessa Franz Muhri selitti kommunistien politiikkaa: »Me kommunistit emme vastusta sosialistien osallistumista hallitukseen. Tällä osallistumisella voidaan rajoittaa suurpääoman valtaa ja tietyssä määrin taantumustakin. Me vastustamme kuitenkin sosiaalisen kumppanuuden politiikkaa hallituksessa. Tämän politiikan perusteella ei Itävallan sosialistisen puolueen enemmistö hallituksessa enempää kuin sosialisti-kanslerikaan pysty saavuttamaan edistystä tärkeimmissä kysymyksissä.»[1] Itävallan kommunistisen puolueen 19. edustajakokouksessa hyväksytyissä teeseissä sanotaan: »Me emme arvostele Itävallan sosialistista puoluetta siksi, että se kuuluu kokoomushallitukseen, vaan siksi, että se ajaa kokoomushallituksessa sosiaalisen kumppanuuden politiikkaa.»[2]

Kun sosiaalisen kumppanuuden politiikkaa noudatetaan hallitustasolla, niin se vaikuttaa epäedullisesti työväenliikkeeseen. Ja vastoin reformistien odotuksia tämä politiikka ei kuitenkaan lujita sosiaalidemokraattijohtajien asemia. Porvaristo käyttää heidän vallassaoloaan paitsi yhteistoimintaan myös sosiaalidemokraattien saattamiseen huonoon valoon.

Monopolistit antavat heti sopivan tilaisuuden tullen ennakolta valmistellun iskun sosiaalisille kumppaneilleen ja heittävät heidät pois ministerinpaikoilta. Viime vuosina Englannin, Norjan, Itävallan, Australian ja muiden maiden sosiaalidemokraattijohtajat ovat joutuneet kokemaan tällaisia toimintansa tuloksia.

---

[1] Проблемы мира и социализма, 1965, № 7, стр. 71.
[2] Правда, 25. III 1966 г.

II LUKU

TYÖSUHTEIDEN »AUTONOMISEN» SÄÄNTELYN TEORIA JA KÄYTÄNTÖ

1. Valtion puuttuminen työsuhteisiin ja sosiaalisten kumppaneiden autonomia

Valtiomonopolistiselle kapitalismille on luonteenomaista porvarillisen valtion osuuden suureneminen talouselämän sääntelyssä. Imperialismin kaudella ja varsinkin nykyään monopolit käyttävät valtiota paitsi poliittisen myös taloudellisen herruutensa välikappaleena, paitsi työtätekevien joukkojen lannistamisen ja ekspansiivisen ulkopolitiikan välineenä, myös erityisten taloudellisten tehtävien toteuttamisvälineenä, koska porvaristo ei voi ratkaista näitä käyttämättä valtiovallan keinoja.

Valtion vaikutuksen kasvu talouselämän piirissä ilmenee myös valtion sosiaalisen toiminnan laajenemisena, mikä tulee ilmi ennen kaikkea työn sääntelyä, sosiaalihuoltoa, terveydenhuoltoa, koulutusta ja asunnonrakennustoimintaa koskevissa kysymyksissä. Tämä porvarillisen valtion toiminta liittyy kiinteästi taloudelliseen toimintaan ja sen tarkoituksena on kapitalististen tuotantosuhteiden säilyttäminen, edullisimpien työvoiman riistämismahdollisuuksien turvaaminen. Samalla tämä toiminta eroaa oleellisesti puhtaasti taloudellisesta toiminnasta. Porvarillisen valtion sosiaalisessa toiminnassa on keskeinen sija yhteiskuntasuhteiden, pääasiassa vastakkaisten luokkien välisten suhteiden omalaatuisella piirillä. Pyrkimys luokkaristiriitojen lieventämiseen saa valtion turvautumaan erikoisiin sosiaalisiin menetelmiin, tekemään erinäisiä myönnytyksiä työtätekevälle väestölle ja käyttämään laajalti demagogiaa. Valtio luo erillisen hallituskoneiston sosiaalista toimintaansa varten. Luokkaristiriitojen kärjistyminen pakottaa vallassa olevan luokan kiinnittämään

entistä enemmän huomiota tähän toimintaan, joka muodostuu vähitellen imperialistisen valtion erikoistehtäväksi.

Työväenluokka on kiinnostunut siitä, että valtio sääntelisi tietyllä tavalla työn ja pääoman välisiä suhteita. Työväenliikkeen koko historia todistaa, että työtätekevät ovat herkeämättä käyneet ja käyvät edelleenkin taistelua saadakseen laajennetuksi työläislainsäädäntöä, saadakseen aikaan lakeja, jotka rajoittaisivat työaikaa, säätäisivät vähimmäispalkan, sosiaalivakuutuksen, myöntäisivät työläisille oikeudet järjestymiseen, lakkoon, joukkotyöehtosopimusten solmimiseen. Tällainen lainsäädäntökin on sinänsä valtion puuttumista työsuhteisiin, mutta tämä puuttuminen vastaa proletariaatin elämän vaatimuksia.

Nykyaikaiselle imperialistiselle valtiolle on kuitenkin tyypillisempää sellainen puuttuminen työsuhteisiin, jolloin valtion pakkotoimenpiteitä käytetään monopolien taantumuksellisten suunnitelmien toteuttamiseen. Tällaiselle puuttumiselle on ominaista työläisvastainen, ammattiyhdistysvastainen suuntaus, ja se mutkistaa taistelua, jota proletariaatti käy oikeuksiensa ja etujensa puolesta.

Vaikka kaikissa imperialistisissa maissa ilmeneekin selvästi pyrkimystä tehostaa valtion puuttumista yleensä talouselämään ja erityisesti työsuhteisiin, olisi virheellistä luulla, että porvaristo yrittää nykyään antaa valtiolle rajattomat valtuudet talouselämän ja palkkatyön riistosuhteiden sääntelyyn.

Joskin porvariston piirissä on ryhmiä, jotka vaativat valtiolta entistä aktiivisempaa puuttumista talouselämään ja sosiaalisten ongelmien ratkaisuun, niin toiset ryhmät levittävät voimaperäisesti uusliberalismin aatteita ja kolmannet ovat valtion rajoitetun puuttumispolitiikan kannalla.

Nimenomaan viimeksi mainitut kannanotot ovat levinneimpiä ja saavat käytännössä jalansijaa pääoman maissa. Tämä on selitettävissä sillä, että mainitut kannanotot ovat vaikutusvaltaisimpien monopolististen ryhmittymien etujen mukaisia. Monopolit katsovat parhaaksi pitää kätensä vapaina ja ratkoa eteen nousevia kysymyksiä mielensä mukaisesti, ilman että niitä sitoisivat edes ne valtiolliset normit, jotka on säädetty niiden omia etuja silmällä pitäen. Monopolit turvautuvat valtiokoneiston apuun mielensä mukaisen politiikan ajamiseksi pakkokeinoin vasta silloin, kun

vakuuttuvat, etteivät voi ratkaista tiettyjä ongelmia omin voimin.

Tällainen omalaatuinen monopolien ja porvarillisen valtion toimivaltapiirien jako ilmenee selvästi työsuhteiden sääntelyssä, jota paitsi näiden piirien suhde on eri maissa erilainen ja vaihtelee historiallisen kehityksen eri vaiheissa. Mitä lujemmat asemat porvaristolla ovat työväenliikkeen suhteen, sitä suppeampi on valtion sääntelypiiri. Mitä järjestyneempää ja voimakkaampaa on työväenliike, sitä laajempaa on valtion sääntely sisältäen sekä työläisten painostuksesta hyväksytyt normit että suurpääoman välittömästi sanelemat säädökset.

Monopolistisen porvariston arvovaltaiset ideologit levittävät nykyäänkin aktiivisesti valtion puuttumattomuutta työn ja pääoman välisiin suhteisiin. Mutta itse tämä aate, valtion puuttumattomuus, välittömien kontrahenttien toimintavapaus, laissez faire -kanta työsuhteissa, on nykyisissä porvarillisissa opeissa saanut tulkinnan, joka on vallan toisenlainen kuin teollisuuskapitalismin kaudella.

Silloin puuttumattomuustunnus, laissez faire -politiikka käsitettiin takeeksi, joka turvasi kapitalistille oikeuden säännellä »vapaasti» työsuhteita palkkatyöläisiin. Työvoiman »vapaan» palkkaussopimuksen nojalla kapitalisti saattoi pakottaa työntekijän mitä orjuuttavimpiin työehtoihin. Porvarillinen valtio ei saanut puuttua näihin suhteisiin ja kerrassaan sietämättömäksi katsottiin työväenjärjestön puuttuminen.

Imperialismin kaudella proletariaatti on pakottanut porvariston tunnustamaan ammattiliittojen ja -yhdistysten oikeudet ja muun muassa niiden oikeuden edustaa työntekijöiden etuja myös joukkotyöehtosopimuksia solmittaessa. Tämä on heikentänyt huomattavassa määrin entisen individualistisen laissez faire -kannan vaikutusta, ja sen tilalle on tullut vähitellen uusi kollektivistinen kanta.

Uuden laissez faire -muunnoksen kannattajat julistavat työsuhteiden kohdalla sosiaalisten kumppanien, työnantajien ja työntekijöiden liittojen, toimintavapautta eivätkä hyväksy valtion puuttumista niiden suhteisiin.

Työlainsäädännön huomattava englantilainen teoreetikko Lontoon yliopiston professori O. Kahn-Freund kirjoittaa, että Englannissa samoin kuin useimmissa muissakin kapitalistisissa maissa »kollektiivisen laissez faire'n periaate» on muodos-

tunut määrääväksi 1900-luvun alkupuolen työlainsäädännössä. Kahn-Freundin mielestä tämä periaate ilmenee juridiselta kannalta katsoen pääasiassa »vastenmielisyytenä lainsäädännöllistä puuttumista kohtaan, haluttomuutena turvautua oikeudellisiin pakotteisiin, miltei palavana luottamuksena teollisten voimien autonomiaan».[1]

Nykyajan porvarilliset ideologit ymmärtävät kuitenkin, että valtion tunkeutuminen teollisten voimien autonomian alalle on tapahtunut tosiasia, jota ei voida sivuuttaa huomiotta. Amerikkalainen teollisuusmies William Caples toteaa tämän johdosta: »Käsitykseni mukaan todellista valinnan varaa on olemassa hallituksen sääntelytoiminnan eri tasojen ja muotojen välillä eikä laissez faire'n ja sääntelyn välillä.»[2]

Englannissa viime vuosikymmeninä toinen toisiaan seuranneet konservatiivien ja labouristien hallitukset ovat paljon puhuttua tulopolitiikkaa ajaessaan pitäneet itsepäisesti suuntana joukkoneuvotteluvapauden rajoittamista, palkkojen jäädyttämistä ja hallintoelinten oikeuksien laajentamista työehtojen sääntelyssä.

Kaikki nämä toimenpiteet ovat huomattavasti viilentäneet englantilaisten »palavaa luottamusta» »teollisten voimien autonomian» järkkymättömyyteen. Englannin lehdistössä ovat tavanomaisia lausunnot, että nykyään ei enää »voida palata aikaan, jolloin työnantajat ja ammattiyhdistykset solmivat vapaasti työehtosopimuksia pitäen silmällä neuvotteluissa vain omia voimiaan ja ottamatta huomioon kuluttajien ja maan etuja tai vallitsevaa taloudellista tilaa».[3] Työnantajaliittojen edustajat vaativat erikoisesti voimistamaan työehtosopimusjärjestelmän toiminnan keskitettyä valvontaa.[4] Kaikki

---

[1] O. Kahn-Freund. Labour Law. Law und Opinion in England in the 20th Century, London 1959, p. 224.

[2] W. G. Caples. The Place of Labour Legislation: Free Collective Bargaining or Regulation. A Management View. Annals of the American Academy of Political and Social Science, Philadelphia, January 1961, vol. 333, p. 17.

[3] E. McCullough. Productivity Agreements and the Structure of Collective Bargaining. British Journal of Industrial Relations, 1967, vol. V, No. 1, p. 29.

[4] W. Keeler. The Relationship of Plant Productivity Agreements to Income Policy. British Journal of Industrial Relations, 1967, vol. V, No. 1, p. 41.

tämä luonnehtii kyllin selvästi sosiaalisen autonomian itse käsitteenäkin ehdolliseksi.

Työsuhteiden sääntelyyn sovellettuna termiä »sosiaalinen autonomia» alettiin käyttää porvarillisessa kirjallisuudessa jo siihen aikaan, jolloin mainitun sääntelyn peruslähtökohtana pidettiin työnantajan isäntävaltaa. Esim. venäläinen professori L. Tal kirjoittaessaan teollisuusyritysten sosiaalisesta autonomiasta esitti tämän yksinomaiseksi edustajaksi yrityksen omistajan.[1]

Nykyään termiä »sosiaalinen autonomia» käytetään tavallisesti toisessa merkityksessä. Sillä tarkoitetaan työnantajaliittojen ja työntekijäin liittojen oikeutta ratkaista useita kysymyksiä itsenäisesti ilman valtioelinten puuttumista. Tällöin nykyisten porvarillisten kirjoittajien tulkitsemana sosiaalinen autonomia -käsite kytketään kiinteästi sosiaalisen kumppanuuden aatteeseen. H. Schütz kirjoittaa: »Kumppanuus yleensä ja varsinkin sosiaalinen kumppanuus vaatii ehdottomasti sosiaalisten kumppanien suurta autonomiaa, vaikka sen alaa ei olekaan välttämättä määrättävä tarkoin ennakolta.» Sosiaalinen kumppanuus, hän jatkaa, »on nimensä arvoinen vasta silloin kun sosiaaliset kumppanit voivat ja myös käytännössä toimivat autonomisesti laajalla alueella».[2]

Länsisaksalaisessa kirjallisuudessa sanotaan sosiaalista autonomiaa usein sosiaaliseksi itsehallinnoksi. Niinpä Nipperdey huomauttaen, että tämä termi on lainattu valtio-oikeudesta, kirjoittaa, että klassisen valtio-oikeuden mielessä itsehallinnolle on leimallista valtion harjoittama valvonta, kun taas nimenomaan sosiaalisessa itsehallinnossa sitä ei ole. Tätä tarkennusta silmällä pitäen Nipperdey katsoo mahdolliseksi puhua sosiaalisesta itsehallinnosta ja kehittelee seikkaperäisesti tätä ajatusta teoksissaan.[3]

Todettakoon että vastoin näitä lausuntoja porvarillinen valtio valvoo silmä kovana ammattiliittojen ja työnantajayhdistysten suhteita. Se tunkeutuu monessa tapauksessa varsin aktiivisesti tälle alalle, kuten alempana osoitetaan.

---

[1] Л. Таль. Очерки промышленного права. М., 1918, стр. 29—30.

[2] H. Schütz. Partnerschaft in der Industriegesellschaft, Österreichische Monatshefte, 1964, Nro 6, S. 21.

[3] Hueck—Nipperdey. Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II, Frankfurt a. M. 1955—1957, S. 21.

Porvarilliset kirjoittajat määrittelevät eri tavalla sosiaalisen autonomian eli sosiaalisen itsehallinnon piirin. Jotkut katsovat siihen kuuluviksi myös työväen edustajien muodoittaan erilaisen osallistumisen tuotannon johtamiseen sekä työläis- ja työnantajajärjestöjen osallistumisen hallinto- ja oikeuselinten toimintaan työtä ja sosiaalivakuutusta koskevissa asioissa. Toiset taas ovat sitä mieltä, ettei osallistumista talous-, hallinto- ja oikeuselinten toimintaan voida tulkita itsehallinnoksi. Porvarilliset juristit ovat kuitenkin yksimielisiä siitä, että sosiaalisten kumppaneiden autonomian piiriin kuuluvat kiistattomasti työsuhteiden sääntely joukkotyöehtosopimusten välityksellä ja työriitojen yhteinen selvittely.

Mikä on sosiaalisen autonomian ja sosiaalisen itsehallinnon olemus? Porvarillisten ideologien kannan tässä kysymyksessä on selvemmin määritellyt professori A. Nikisch, joka on sanonut, että »sosiaalinen itsehallinto -käsitteeseen sisältyy valtion tehtävien siirtäminen ei-valtiollisille järjestöille».

Hän väittää, ettei yleensä ole kovinkaan mielekästä puhua itsehallinnosta silloin, kun osapuolet sääntelevät yksinomaan omia asioitaan vapaasti ilman valtion puuttumista, vaikka lailla olisikin myönnetty tässä tarkoituksessa tiettyjä järjestelymahdollisuuksia. Sosiaalisen itsehallinnon tarkoituksena on nimenomaan valtiolle immanentisti ominaisten toimien toteuttaminen.[1]

Samaa ajatusta perustellen toinen länsisaksalainen lakimies Wilhelm Reuss kirjoittaa: »Autonomia ei ole luontaisoikeuden aikaansaannos; jokainen valtio ratkaisee omassa perustuslaissaan, tahtooko se yleensä, kenelle, millä ehdoin ja missä mitassa myöntää autonomian.»[2]

Tätä argumenttia käytetään laajalti porvarillisessa kirjallisuudessa joukkotyöehtosopimusoikeuden perusteluun. Se olennoituu niin sanotussa valtuustoteoriassa, jonka mukaan valtio ei ole ainoastaan katsonut mahdollisiksi joukkotyöehtosopimuksia ja antanut näille lain voimaa, vaan on myöntänyt työnantajain ja työntekijäin liitoille omia valtuuksiaan,

---

[1] A. Nikisch. Arbeitsrecht, Bd. II, Tübingen 1959, S. 48.
[2] W. Reuss. Die Stellung der Koalitionen in der geltenden Rechtsordnung, Das Arbeitsrecht der Gegenwart, 1964, S. 153—154.

antanut niille oikeuden täyttää näissä asioissa valtion tehtäviä. W. Caples sanoo, että »työehtoneuvottelu on itse asiassa hallituksen luomus».[1]

Sellaisilla teorioilla, että porvarillinen valtio luovuttaa tehtäviään ei-valtiollisille järjestöille, pyritään sekä demagogisiin että varsin käytännöllisiin tavoitteisiin. Näiden teorioiden demagogisuus ilmenee pyrkimyksenä esittää monopolien diktatuuri itse kansan valtajärjestelmäksi. Valtiomonopolistisen kapitalismin kehitys kuvataan demokratian täydellistymiseksi, kansalaisjärjestöjen, muun muassa ammattiliittojen ja -yhdistysten oikeuksien laajenemiseksi.

Mitä näiden teorioiden käytännöllisiin tavoitteisiin tulee, niin vaikka tämä kuulostaakin paradoksilta, ne eivät perustele kansalaisjärjestöjen oikeuksia, vaan porvarillisen valtion mahdollisuuksia rajoittaa näitä oikeuksia ja lakkauttaa ne. Sanoessaan, että työntekijöiden ja työnantajien liitot suorittavat valtion tehtäviä sen valtuuttamina, porvarilliset ideologit tekevät johtopäätöksen, että valtiohan voi mielensä mukaan määrätä näiden tehtävien laajuuden, puuttua niiden suoritukseen tai jopa tarvittaessa ottaa ne jälleen hoidettavakseen. Esim. poikkeustilalakeja laadittaessa Länsi-Saksassa A. Nikisch kirjoitti: »Sosiaalisen itsehallinnon aate ei ole ristiriidassa sen kanssa, että valtio poikkeustilan ehkäisemiseksi ottaa hoitaakseen ne tehtävät, joihin valtio on valtuuttanut työehtosopimuksen osapuolet ja joita nämä eivät ole pystyneet suorittamaan.»[2]

Näkemyksiä, että porvarillinen valtio uskoo tehtäviään ei-valtiollisille järjestöille, propagoidaan uutterasti, vaikka ne ovat teoreettisesti täysin kestämättömiä ja ristiriidassa todellisuuden kanssa.

Ne tehtävät, joita ammatilliset järjestöt ja työnantajayhdistykset nykyään hoitavat työn sääntelemiseksi ja työriitojen selvittämiseksi, eivät ole koskaan kuuluneet porvarilliselle valtiolle. Kapitalistisen tuotantotavan muovautumisesta asti ne ovat kuuluneet yksityisille kapitalisteille, jotka käyttävät palkkatyöntekijöitä kohtaan normatiivista, dispositiivista ja kurinpidollista valtaa.

Sitkeällä ja aikaa vaatineella luokkataistelullaan työntekijät pakottivat kapitalistit tunnustamaan työväenjärjestöt ja

---

[1] W. Caples. Op. cit., p. 20.
[2] A. Nikisch. Op. cit., Bd. II, S. 57.

solmimaan niiden kanssa joukkotyöehtosopimuksia. Työnantajien täytyi töiden käynnistämiseksi ja työriitojen selvittämiseksi ottaa yhteyttä ammattiyhdistyksiin ja sopia näiden kanssa kysymyksistä, jotka aikaisemmin ratkaistiin yksipuolisesti isännän vallalla.

Ammattiyhdistykset ja työehtosopimusten solmiminen eivät ole missään kapitalistisessa maassa ilmaantuneet valtiovallan toimenpiteiden ansiosta. Porvarillinen valtio vastusti päinvastoin kauan aikaa ammattiyhdistysten perustamista ja toimintaa. Vain raskasta taistelua käyden työläisten onnistui saada porvarillinen valtio laillistamaan ne oikeudet, joita he olivat jo soveltaneet käytännössä.

Amerikkalainen kirjailija Philip Ross on eritellyt laajassa monografisessa tutkielmassaan »Hallitus ammattiyhdistysten voiman lähteenä» historian ja käytännön valossa niiden lainsäädösten sovellutusta, jotka velvoittavat työnantajat käymään kollektiivisia työehtoneuvotteluja ammattiyhdistysten kanssa. Tutkielman nimestä huolimatta sen koko sisältö puhuu vakuuttavasti siitä, ettei USA:ssakaan valtio ole antanut ammattiliitoille oikeuksia käydä yhteisiä neuvotteluja, vaan on ainoastaan vahvistanut tämän jo aikaisemmin käytössä olleen oikeuden normatiivisissa asiakirjoissa ja säätänyt sille joitakin minimitakeita.

Amerikan ammatilliset järjestöt kamppailivat nimenomaan jo toteutettujen oikeuksien tunnustamisesta.[1] Senaattori Wagner esittäessään lakiehdotuksensa korosti, ettei hänen pyrkimyksenään ole uusien oikeuksien luominen, vaan ainoastaan olemassaolevien perinteiden vahvistaminen.[2] Wagnerin lain johdannossa esitetään ajatus pyrkimyksestä »kannattaa kollektiivisten työehtoneuvottelujen käytäntöä ja proseduuria», sillä työnantajien loukatessa työntekijöiden järjestäytymisen ja yhteisneuvottelujen oikeutta seurauksena ovat lakot ja muut työselkkaukset.

Tutkiessaan käytäntöä Philip Ross tulee johtopäätökseen, että nykyäänkin USA:ssa mahdollisuus käyttää yhteisneuvotteluoikeutta riippuu kokonaan ammattiyhdistyksen voimasta. Olemassaolevista valtion takeista huolimatta ei

---

[1] Ph. Ross. The Government as a Source of Union Power. The Role of Public Policy in Collective Bargaining. Providence, Rhode Island 1965, p. 15.

[2] Ibid., pp 52, 71, 80.

heikolla ammattiyhdistyksellä ole mitään mahdollisuuksia pakottaa työnantajaa solmimaan joukkotyöehtosopimusta.[1]

Ajatusta, että yhteisneuvotteluoikeus on saanut alkunsa valtion tahdosta, käytetään kuitenkin nykyään USA:ssa voimaperäisesti erilaisten työväenvastaisten lakiehdotusten perusteluun. Laissa mainitun velvollisuuden käydä yhteisneuvotteluja eräät amerikkalaisen pääoman edustajat selittävät sietämättömäksi valtion puuttumiseksi työnantajien ja työntekijöiden välisiin suhteisiin ja vaativat tuon velvollisuuden kumoamista. Sitä vastoin toiset porvarilliset toimihenkilöt todistelevat, ettei tästä valtion määräämästä toimenpiteestä ole suurtakaan hyötyä; valtion pitäisi olla johdonmukainen, mennä pitemmälle ja ottaa käytäntöön pakollinen välimiesmenettely kaikkien työehtosopimuksiin liittyvien riitakysymysten käsittelyssä.[2] Nämä ehdotukset ovat ulkonaisesti vastakkaisia. Mutta kummankin tarkoituksena on käyttää valtiota työntekijöiden työehtosopimusoikeuden rajoittamiseen.

Työväenluokan suureksi saavutukseksi on katsottava se, että porvarillinen valtio on tunnustanut työntekijöiden järjestäytymis- ja työehtosopimusoikeuden. Se on muun muassa tehnyt mahdolliseksi solmia työehtosopimuksia laajemmin kuin ennen ja saada työnantajat noudattamaan niitä paremmin. Mutta niissäkin maissa, missä valtio ei ole lainsäädännöllisesti vahvistanut työehtosopimusten voimassaoloa (esim. Englannissa), ne ovat edelleenkin voimassa eikä niillä ole työsuhteiden sääntelyssä sen pienempää merkitystä kuin muissa kapitalistisissa maissa.

Historialliset tosiasiat osoittavat kouraantuntuvasti, etteivät ammatilliset järjestöt ole saaneet porvarilliselta valtiolta mitään sellaisia toimia, jotka olisivat aikaisemmin kuuluneet valtioelimille. *Ammatillisten järjestöjen oikeudet työehtojen sääntelyn ja työriitojen selvittelyn alalla eivät johdu siitä, että valtio olisi antanut niille omia valtuuksiaan, vaan siitä, että työntekijät ovat itse rajoittaneet kapitalistien isäntävaltaa.* Valtion on vain ollut pakko laillistaa nämä luokkataistelussa saavutetut tulokset.

Kun siis nykyinen porvarillinen valtio yrittää riistää ammattiliitoilta näille kuuluvat oikeudet, se ei suinkaan

---

[1] Ibid., pp 258—259.
[2] Ibid.

palauta siten itselleen »ikivanhoja valtuuksiaan», vaan käy käsiksi oikeuksiin, jotka työläiset ovat hankkineet taistelemalla työnantajia vastaan.

Teollisten voimien autonomiaa ylistäessään monet porvarilliset ideologit kuvaavat sen työsuhteiden sääntelyn horjumattomaksi periaatteeksi, demokratian ja vapauden korkeimmaksi ilmaukseksi pääoman maissa. Tämä autonomia muuttuu kuitenkin yhä näennäisemmäksi, jos se ymmärretään valtion puuttumattomuudeksi työntekijöiden ja työnantajien järjestöjen välisiin suhteisiin.

Saksan ammattiyhdistysliiton VI liittokongressissa hyväksytyssä päätöslauselmassa tariffiautonomian säilyttämisestä sanotaan: »Työnantajien ja liittohallituksen menettely muuttaa tariffikiistat yhä enemmän politiikan kysymykseksi. Liittohallitus tukee joka tilaisuudessa työnantajia. Ne yhdessä uhkaavat rajoittaa tariffiautonomiaa, jos ammattiyhdistykset eivät lievennä vaatimuksiaan.»[1]

Yhdysvaltojen ammatillisen keskusjärjestön AFL-CIO:n tutkimusosaston apulaisjohtaja Peter Henle on kirjoittanut, että termi »vapaat kollektiiviset työehtoneuvottelut» on muodostunut »nykyisen amerikkalaisen elämäntavan koskemattomaksi symboliksi». Henlen on täytynyt kuitenkin samassa todeta: »Se on ironiaa, että tämä ylevä status saatiin aikaan hetkellä, jolloin kansakunta ryhtyi kokonaiseen sarjaan lakisääteisiä toimenpiteitä työläisten ja työnantajien yhteisneuvotteluvapauden rajoittamiseksi.»[2] Näin ollen porvarillinen todellisuus torjuu porvarillisen reformistisen propagandan esittämät periaatteet ja symbolit.

Porvarillinen valtio puuttuu nykyään työsuhteiden sääntelyyn kahta linjaa. Ensinnäkin asettamalla työehtoja koskevia välittömiä normeja ja toiseksi sääntelemällä työntekijäin työehtojensa parantamiseksi käymän yhteisen taistelun muotoja. Toista linjaa tapahtuvaan sääntelyyn liittyy työntekijäin oikeuksien määrittely järjestäytymisen, yhteisten neuvottelujen ja lakkojen osalta, ts. porvarillisten lakimiesten terminologiaa käyttääkseni sosiaalisen autonomian instituutioiden toiminnan rajojen ja järjestyksen määrittely.

---

[1] Gewerkschaftliche Monatshefte, 1963, Nro 1, S. 8.

[2] P. Henle. The Place of Labor Legislation: Free Collective Bargaining or Regulation. A Union Viewpoint. The Annals of the American Academy of Political and Social Science, Philadelphia 1961, p. 6.

Työsuhteiden erilaisten säännöstelymenetelmien suhde kapitalistisissa maissa on erilainen. Lainsäädännön ja yhteisten työehtoneuvottelujen ohella eri maissa on suurempi tai pienempi merkitys hallinnollisilla ja oikeudellisilla menettelytavoilla sekä poliittisella painostuksella. Työnantajan isännänvalta on säilynyt kaikissa maissa työn sääntelymenetelmänä.

Jos halutaan luokitella kehittyneimmät kapitalistiset maat sen mukaan, mikä työsuhteiden sääntelymenetelmä niissä on levinnein, ne voidaan jakaa ehdollisesti kolmeen ryhmään. Ensimmäiseen kuuluvat Länsi-Euroopan mannermaat, Skandinavian maita lukuunottamatta, ja Japani, joissa ensi sijalla on lainsäädännöllinen menetelmä. Toiseen kuuluvat Englanti, USA, Kanada ja Skandinavian maat, joissa merkittävimpänä menetelmänä ovat kollektiiviset työehtoneuvottelut. Kolmannen ryhmän muodostavat Australia ja Uusi Seelanti, missä tärkeintä osaa esittää omalaatuisena menetelmänä pakollinen välimiesmenettely.

Riippumatta siitä, mikä näistä sääntelymenetelmistä on vallitsevana, joukkotyöehtosopimuksilla on työntekijöiden kannalta suuri merkitys kaikissa kapitalistisissa maissa. Näiden työehtosopimusten avulla säännellään lainsäädännön ulkopuolella olevat työehdot (tämä koskee ennen kaikkea peruspalkkoja); parannetaan laissa säädettyjä minimityöehtoja; vahvistetaan uudet voitot, jotka työväenluokka on onnistunut saavuttamaan taistelussa eri työnantajaryhmiä vastaan; määritellään työolojen erikoisuudet talouden eri aloilla ja eri yrityksissä.

Samalla kuitenkin joukkotyöehtosopimusten tietä tapahtuvassa työehtojen sääntelyssä on oleellisia vajavaisuuksia. Tärkeimpiä niistä ovat näiden sopimusten vaikutuspiirin rajoittuneisuus, proletariaatin hajoaminen eri ryhmiksi, joiden työehdot ovat erilaisia, ja työntekijöiden aikaansaannosten suhteellinen epävakaisuus.

Sitä vastoin lainsäädännöllä on tavallisesti huomattavasti laajempi vaikutuspiiri ja sitä tietä säädetään yhdenmukaisemmat työehdot, jotka ovat vähemmän alttiita muutoksille. Proletariaatti voi käyttää lainsäädäntöä vakauttaakseen koko maassa miniminormit, jotka säätelevät työehtoja, terveydenhuoltoa, työturvallisuussuojelua yhtä hyvin silloin kun joukkotyöehtosopimuksia ei lainkaan ole, kuin myös tapauksissa, jolloin niitä solmitaan ja puretaan. Lainsäädännön tietä

voidaan ulottaa koko työväenluokkaa koskeviksi ne voitot, joita alunperin vain jotkut sen osastot ovat saavuttaneet (niin on monissa maissa vahvistettu esim. lomaoikeus).

Määritellessään lainsäädännön osuutta työehtojen sääntelyssä O. Kahn-Freund kirjoittaa: »Vaikutusalaltaan ja sosiaaliselta merkitykseltään koko lainsäädäntö on ollut ja pysyy kollektiivisten työehtoneuvottelujen lisänä.»[1] Samaan tapaan luonnehtivat porvarilliset lakimiehet työlainsäädäntöä myös Länsi-Euroopan mannermaissa eikä yksinomaan niissä maissa, missä työtä säännellään etupäässä joukkotyöehtosopimusten avulla. Niinpä länsisaksalaiset lakimiehet sanovat, että työsuhteiden valtiollisen sääntelyn erikoisuutena on »subsidiaari luonne», ts. sillä on merkitystä silloin, kun joukkotyöehtosopimus ei edellytä konkreettisen kysymyksen tietynlaista ratkaisua.[2]

Tämä väite ei pidä paikkaansa. Nykyään porvarillinen valtio puuttuu karkeasti juuri sellaisten kysymysten ratkomiseen, jotka perinteellisesti on säännelty joukkotyöehtosopimuksilla (selvänä esimerkkinä siitä on työpalkkojen jäädyttäminen kapitalistisissa maissa). Useimmissa maissa lainsäädäntö tarjoaa juridisen perustan joukkotyöehtosopimusten solmimiselle. Lait määräävät varsin usein peruslinjat, joiden mukaisesti joukkotyöehtosopimusten käytäntö sittemmin kehittyy. Työväenliikkeen nousukausina työntekijät ovat monesti saaneet säädetyiksi lakeja sellaisista kysymyksistä, joita aikaisemmin on tuloksettomasti yritetty ratkaista joukkotyöehtosopimuksissa (esim. 8-tuntisen työpäivän voimaansaattaminen). Ruotsalainen professori Folke Schmidt ei suotta ole kirjoittanut: »Lainsäädäntöä on mannermaalla käytetty usein kumouksellisena välikappaleena pantaessa viivyttelemättä toimeen uudistuksia, joihin hitaasti edistyvien yhteisneuvottelujen tietä olisi voitu päästä vain vähitellen.»[3]

Samalla tulee myöntää, että kapitalismin yleisen kriisin kolmannessa vaiheessa monien kehittyneiden kapitalististen maiden hallitsevan luokan on onnistunut estää lainsäädäntöä kehittymästä työehtojen parantamisen suuntaan. Sen vuoksi työntekijöiden tällä alalla saavuttamat voitot (esim. työajan

[1] O. Kahn-Freund. Op. cit., p. 249.
[2] Hueck—Nipperdey. Op. cit., Bd. II, S. 38.
[3] F. Schmidt. Terms of Employment Regulated by Legislation in Continental Europe. Labour Law in Europe with Special Refence to the Common Market, London 1962, p. 33.

lyhentämistä koskevat) ovat tulleet vahvistetuiksi etupäässä joukkotyöehtosopimuksilla. Sosiaalisen lainsäädännön takeiden taso on jäänyt pahasti jälkeen ja lakannut vastaamasta jopa työväenluokan vähimmäistarpeita.

Proletariaatista ei ole suinkaan yhdentekevää, millaisin asiakirjoin sen voitot varmistetaan. Se on kiinnostunut lain normien ja joukkotyöehtosopimusten oikeasta suhteuttamisesta. Oikeustakeiden yleistason pitää kuvastua lainsäädännössä ja tulla kaikkia velvoittavaksi normiksi. Tämän yleistason perusteella työntekijöillä tulee olla mahdollisuus saada joukkotyöehtosopimusten kautta työnantajilta uusia myönnytyksiä.

Joskin Länsi-Euroopan, Pohjois-Amerikan ja Aasian kehittyneiden kapitalististen maiden kohdalta voidaan varsin ehdollisesti puhua jonkinlaisen sosiaalisen autonomian olemassaolosta, niin tuskinpa tätä käsitettä voidaan yleensä käyttää puhuttaessa työntekijäin ja työnantajien järjestöjen välisistä suhteista niissä maissa, joissa vallitsee pakollinen välimiesmenettely. Australiassa ja Uudessa Seelannissa ammattiliitoilta on käytännöllisesti katsoen riistetty mahdollisuus määrätä työehdot sopimalla niistä työnantajajärjestöjen kanssa ilman hallintoelimen (välimieslautakunnan) sekaantumista asiaan.

Queenslandin yliopiston oikeustieteen opettaja Edward Sykes on kirjoittanut: »Monet pitävät australialaista järjestelmää itse asiassa yhteisten työehtoneuvottelujen ja vastakkaisten voimien välisenä puskurina toimivien välimiesoikeuksien järjestelmänä.»[1] Tällaisilla lausunnoilla porvarilliset kirjailijat yrittävät perustella ajatusta, että pakollinen välimiesmenettely perustuu kuitenkin osapuolien »vapaaseen sopimukseen» eikä pakotukseen.

Sitä vastoin toiset yrittävät puolustella pakollisen välimiesmenettelyn käyttöä väittämällä, ettei se ainakaan ole niin sanottujen vapaiden kollektiivisten työehtoneuvottelujen järjestelmää huonompi. Tällöin he kuvailevat aika avomielisesti muiden kapitalististen maiden joukkotyöehtosopimusten käytäntöä. Niinpä Melbournen yliopiston professori Orwell Foenander kirjoittaa, että mikä tahansa joukkotyöehtosopimusjärjestelmä avaa työnantajille ja ammattiyhdistysjohtajille mahdollisuuden salaisen sopimuksen tekoon; kaik-

[1] E. J. Sykes. Strike Law in Australia. Sydney 1960, p. 6.

ki puheet »vapaista» ja »vapaaehtoisista» joukkotyöehtosopimuksista ovat haihattelua, koska ratkaisevaksi tekijäksi osoittautuu aina osapuolien voimasuhde; joukkotyöehtosopimusjärjestelmän vallitessa hallitus puuttuu kuitenkin aktiivisesti asioihin ja osapuolet kokevat valtion painostusta.[1]

Todetessaan porvarillisten joukkotyöehtosopimusten järjestelmän kielteiset piirteet pakollisen välimiesmenettelyn kannattajat eivät kuitenkaan puhu näiden epäkohtien poistamisen puolesta, vaan puoltavat niiden julkista vahvistamista ja korottamista työsuhteiden sääntelyn periaatteeksi. Pakollinen välimiesmenettely takaa työnantajille valtion kannatuksen ammatillisten järjestöjen vaatimuksia käsiteltäessä. Vaikka kapitalisteilla olisikin mahdollisuus selvittää jokin työriita kahdenkeskisen autonomisen sopimuksen avulla, he ovat mieluummin tekemättä myönnytyksiä työntekijöille olettaen aiheellisesti, että välimiehenä toimivan elimen puuttuminen asiaan antaa mahdollisuuden supistaa noiden myönnytysten suuruutta.

Australian ja Uuden Seelannin lainopillisessa kirjallisuudessa välimiehenä toimivan elimen ratkaisua sanotaan usein pakkosopimukseksi. Sopimuksen ainesta siinä ei todellisuudessa kuitenkaan ole. Välimiesmenettelyn tietä tehdyillä ratkaisuilla työntekijät pakotetaan sellaisiin työehtoihin, joihin he eivät lainkaan myöntyisi ja jotka he voisivat hylätä neuvotellessaan kahdenkeskisesti työnantajien kanssa. Välimiesmenettelyssä tämä seikka myönnetään. Eräässä Australian valtakunnallisen välimiesoikeuden päätöksessä sanotaan esim., että oikeus »toimii näennäisenä lainsäätäjänä eikä oikeutena tämän sanan varsinaisessa mielessä».[2]

Pakollinen välimiesmenettely ei määrää ainoastaan työehtojen säätämisjärjestystä, vaan myös ammatillisten järjestöjen aseman. Näiden järjestöjen oikeudet ovat varsin rajoitettuja, ja ne ovat valtioelinten alituisen valvonnan alaisia. Kuvaavaa on, että tämän järjestelmän ylistäjät puhuessaan Australian ja Uuden Seelannin ammatillisten järjestöjen osuudesta »oikeuden valmistelussa ja vahvistamisessa» esittävät varsin paljonpuhuvan vertauskohteen: »Tällainen järjestelmä», kirjoittaa eräs heistä, »oli hyväksytty Italian kor-

[1] O. de R. Foenander. Industrial Conciliation and Arbitration in Australia. Sydney 1959, pp 181—184.

[2] Siteeraus teoksesta: J. H. Portus. The Development of Australian Trade Union Law. Melbourne 1958, p. 139.

poratiivisessa valtiossa Mussolinin aikana.»[1] Tällaista vertailua fasistikomentoon ei suinkaan voida pitää todistuksena ammattiyhdistysten laajoista oikeuksista ja vapauksista.

Vaikka, kuten olen jo huomauttanut, nykyisessä porvarillisessa kirjallisuudessa sosiaalisella autonomialla tarkoitetaan useimmiten järjestöjen ja työntekijäkuntien oikeutta ratkaista itsenäisesti omat ongelmansa, niin yhä vieläkin on säilyttänyt merkityksensä myös tämän käsitteen individualistinen tulkinta.

Työnantaja on edelleenkin autonomisen isäntävallan edustaja, ja hallitseva luokka suojelee yhä järkähtämättömästi hänen etuoikeuksiaan. Ja nämä etuoikeudet pysyvät kyllin laajoina senkin jälkeen, kun niitä on rajoitettu lainsäädännöllisin toimin ja joukkotyöehtosopimuksin.

Nykyäänkin kapitalistit määräävät yksin niiden työntekijäryhmien työehdot, jotka eivät ole minimaalityöehdoista annettujen lakien eivätkä joukkotyöehtosopimusten, hallinnollisten elinten tai välimieselinten päätösten alaisia.

Työnantajan normatiivinen valta ulottuu myös niihin työntekijöihin, joiden työehdot on muodollisesti säännelty edellä mainituilla asiakirjoilla. Yleensä kaikissa näissä asiakirjoissa on osoitettu vain minimityöehdot, jotka usein ovat pahasti jäljessä todellisesta tasosta. Esim. joukkotyöehtosopimuksissa ja hallintoelinten päätöksissä säädetyt peruspalkat ovat eräissä maissa tuskin 50 % työntekijöiden todellisista palkoista. Miniminormit ylittävien todellisten peruspalkkojen ja muiden työehtojen määrääminen riippuu työnantajan harkinnasta.

Isäntävallalla on hyvin tärkeä merkitys myös sovellettaessa käytäntöön normatiivisissa asiakirjoissa säädettyjä työehtoja. Porvarilliset kirjailijat eivät salaa, että työnantajat tulkitsevat omalla tavallaan lakeja ja joukkotyöehtosopimuksia ja selittävät »kiistanalaisia» kohtia oman käsityksensä mukaisesti. Erimielisyyksien syntyessä työntekijöillä ja heidän ammattiyhdistyksillään on vain oikeus valittaa oikeuteen tai välimiehenä toimivaan elimeen työnantajan jo toteuttamista toimenpiteistä.[2]

---

[1] Ibid., p. 140.

[2] F. Schmidt. Op. cit., p. 43; J. Justin. How to Preserve Management's Rights under the Labor Contract. Labour Law Journal, 1960, vol. 11, No. 3, pp 189—215.

Tämä ajatus ilmenee omalaatuisella tavalla työläiskomiteoiden oikeuksia koskevassa sopimuksessa, jonka Italian teollisuusliitto ja Italian ammatillisten järjestöjen liitot tekivät keskenään 1953. Siinä huomautetaan, että ellei työnantajien ja työntekijöiden kesken päästä sopimukseen kiistakysymyksistä laitoksen johdolla »on oikeus ryhtyä tarpeellisiksi katsomiinsa toimenpiteisiin ja työntekijöillä on oikeus turvautua yhteistoimiin».[1]

Työnantajat käyttävät usein joukkotyöehtosopimuksia etuoikeuksiensa juridiseen varmentamiseen ja vahvistamiseen. Ruotsin työnantajaliitto sisällytti jo 1905 sääntöjensä 23. pykälään lausuman, että liiton jokainen jäsen on velvollinen sisällyttämään kaikkiin työehtosopimuksiin kohdan, joka takaa isännän etuoikeuksien vapauden. Ruotsin ammattiyhdistysliiton kanssa 1906 tekemänsä niin sanotun joulukuun kompromissin mukaisesti työnantajat tunnustivat työntekijöiden yhdistymisoikeuden saaden vastavuoroisesti oikeuden sisällyttää kaikkiin joukkotyöehtosopimuksiin seuraavan kaavamaisen sanamuodon: »Sopimuksen muita kohtia noudatettaessa työnantajalla on oikeus johtaa työtä ja määrätä siitä, palkata ja irtisanoa mielensä mukaan työntekijöitä sekä käyttää työntekijöitä siitä riippumatta, ovatko he järjestyneitä vai eivät.» Yhä vieläkin tämä kohta sisällytetään jatkuvasti kaikkiin Ruotsissa tehtäviin joukkotyöehtosopimuksiin.[2]

Amerikkalaisetkin kapitalistit antavat suuren merkityksen sille, että joukkotyöehtosopimuksissa vahvistetaan heidän oikeutensa johtaa tuotantoa ja ohjata työvoimaa. Vastaavanlaisia säännöksiä vahvistetaan muissakin kapitalistisissa maissa solmituissa joukkotyöehtosopimuksissa.

Tämän porvarillisen valtion aktiivisesti kannattaman säännöksen tarkoituksena on suojella autonomista työn sääntelyä. Moinen autonomia ei kuitenkaan suojele kapitalisteja valtiovallan puuttumiselta, vaan rajoittaa työntekijäjärjestöjen tunkeutumista isännän etuoikeuksien piiriin.

---

[1] ILO. Labour-Management Relations Series, No. 17. Basic Agreements and Joint Statements on Labour Management Relations, Geneva 1963, p. 45.

[2] F. Schmidt. Op. cit., pp 26—27; T. L. Johnston. Collective Bargaining in Sweden. Cambridge 1962, pp 78—79.

2. Joukkotyöehtosopimus työehtojen sääntelymenetelmänä

Joukkotyöehtosopimuksia, joita ammatilliset järjestöt solmivat työnantajien tai näiden yhdistysten kanssa, pidetään porvarillisessa reformistisessa kirjallisuudessa sosiaalisten kumppaneiden autonomian ilmenemisen perusmuotona.

Joukkotyöehtosopimuksesta käytetään eri maissa eri termejä. Joissakin maissa sitä sanotaan kollektiivisopimukseksi (Ranskassa — la convention collective, Itävallassa — Kollektivvertrag, Ruotsissa — collective agreement), toisissa tariffisopimukseksi (Saksan Liittotasavallassa — Tarifvertrag), USA:ssa, Kanadassa, Englannissa, Australiassa ja Japanissa teollisuussopimukseksi (industrial agreement, trade agreement). Muutamien maiden (ennen kaikkea USA:n) lainsäädännössä huomion keskiönä ei ole niinkään itse sopimus kuin sen solmiminen. Sen vuoksi siellä on laajalti levinnyt termi »kollektiivinen sopiminen» (collective bargaining), jota käytetään usein merkitsemään myös koko yhteisneuvottelujärjestelmää. »Kollektiiviset sopimiset ovat kansallisen työpolitiikkamme ydin», kirjoittaa amerikkalainen professori David L. Cole, joka useita vuosia oli liittovaltion välitys- ja sovintotoimiston johtajana.[1]

Joukkotyöehtosopimus on ollut ja on kapitalististen maiden työväenluokan tärkeä ase sen taistellessa työnantajia vastaan oikeuksiensa laajentamiseksi ja varmistamiseksi. Itse oikeuskin joukkotyöehtosopimusten tekoon on saavutettu taistelun tietä. Vain proletariaatin taistelun ansiosta edistykselliset normit saavat vahvistuksensa joukkotyöehtosopimuksissa.

Jokaisen joukkotyöehtosopimuksen sisältö ja merkitys riippuu viime kädessä ammattiyhdistysten jäsenjoukkojen taistelun voimakkuudesta. Tämän taistelun heikentyminen antaa ammattiliittopampuille mahdollisuuden harjoittaa työväenvastaista sovittelupolitiikkaa kapitalistien kanssa. Proletariaatin taistelun aktivoituminen horjuttaa sovittelupolitiikkaa ja tekee mahdolliseksi luokkien todellisen voimasuhteen oikean kuvastumisen joukkotyöehtosopimuksessa.

Pitäen ohjenuoranaan hallitsevan luokan etuja porvaril-

---

[1] D. L. Cole. The Quest for Industrial Peace. New York—Toronto—London 1963, p. 8.

liset kirjailijat kiistävät kiven kovaan sen, että luokkataistelulla olisi jotain merkitystä joukkotyöehtosopimuksen olemuksen ja sisällön kanssa, ja väittävät että tämän instituution tarkoituksena on yhteistyö ja kompromissi.

Amerikkalaiset kirjailijat A. Ross ja P. Hartman, analysoidessaan eri kapitalististen maiden käytäntöä työehtosopimusten alalla, tekevät esim. seuraavanlaisen johtopäätöksen: »Kompromissi on joukkotyöehtosopimusten olemuksena paitsi siinä mielessä, että konkreettinen neuvottelukysymys ratkaistaan kompromissin tietä, myös paljon oleellisemmassa mielessä, nimittäin että neuvottelujärjestelmä edustaa sinänsä valtakysymyksen selvittelyä Työn ja Pääoman kesken.»[1]

Antaessaan tuon tapaisia arvioita joukkotyöehtosopimusten olemuksesta porvarilliset kirjailijat nojaavat sovittelupolitiikkaa harjoittavien reformististen ammattiliittojohtajien käytännölliseen toimintaan. Samat Ross ja Hartman esittävät lausunnon, jonka muuan amerikkalainen lehtimies on antanut ammattiliittopamppujen ja kapitalistien salaisista yhteyksistä: »Koko sodanjälkeisen kukoistuskauden aikana työnantajien ja ammattiliittotoimitsijoiden kesken on vallinnut vaitelias yhteistyö ja se on edelleenkin leviämässä.»[2]

Tämäntapaista yhteistyötä lujitetaan muissakin maissa, jota paitsi mahdollisuudet siihen riippuvat monessa suhteessa siitä, missä määrin ammatillisissa järjestöissä valta on keskittynyt ammattiliittobyrokratian käsiin. Esim. Ruotsissa, missä tämä valta on erityisen keskittynyttä, työntekijöiden ja työnantajien liittojen yhteistyö työehtoneuvotteluja käytäessä esitetään jatkuvasti maassa vallitsevien työsuhteiden luonteenomaiseksi piirteeksi.[3] Ruotsin kokemus tässä suhteessa katsotaan esimerkilliseksi, ja sitä tutkivat väsymättä kaikkien kapitalististen maiden työnantaja- ja reformistijärjestöt. Siitä, miten tämä »yhteistyö» tapahtuu käytännössä, saa käsityksen ruotsalaisen lakimiehen Johnstonin sanojen perusteella: »Yhteiset työehtoneuvottelut muodostuvat yhä suuremmassa määrin kummaltakin puolen suppean johtomiesryhmän asiaksi. Ruotsin työnantajaliiton ja Ruot-

---

[1] A. Ross, P. Hartman. Changing Patterns of Industrial Conflict. New York—London 1960, p. 174.

[2] Ibid., p. 179.

[3] F. Schmidt. Op. cit., pp 31—32.

sin ammattiyhdistysliiton neuvotteluihin osallistuvat edustajat ovat tavallisesti ystävällisissä henkilökohtaisissa suhteissa ja heitä innoittaa keskinäinen kunnioitus ja yhteinen pyrkimys sovinnollisen sopimuksen tekoon.»[1]

Tällainen kuloaareissa tapahtuva yhteistyö johtaa usein paitsi työntekijöiden vaatimusten torjumiseen, myös sopimukseen työehtojen huonontamisesta. Sellaiset sopimukset eivät ole suinkaan harvinaisia reformististen ammattiliittojen toiminnassa, mutta erään amerikkalaisen kirjailijan sanojen mukaan niitä ei tavallisesti saateta julkisuuteen, jotta ei horjutettaisi käsitystä, että nämä ammattiliitot ovat »ainaista edistystä saavuttavia» järjestöjä.[2]

Luokkataisteluaatteen kiistäminen kuvastuu niissäkin joukkotyöehtosopimuksen merkityksen määrittelyissä, joita on porvarillisessa kirjallisuudessa. Esim. Kahn-Freund kirjoittaa: »Joukkotyöehtosopimuksella on kahdenlaisia sosiaalisia ja juridisia tehtäviä: se on sovinnollinen sopimus ja samalla normittava sopimus, se määrittelee työehdot ja velvoittaa rauhaan.»[3] A. Nikisch lausuu saman ajatuksen: »Tariffisopimukset nykyisessä talouselämässä eivät ole ainoastaan välttämätön välikappale työsuhteiden sääntelemiseksi, vaan ne myötävaikuttavat tavattoman suuresti myös sosiaalisen rauhan säilymiseen.»[4]

Nämä ajatukset on vahvistettu porvarillisissa laeissakin. Niinpä Taftin—Hartleyn lain 201. pykälässä sanotaan: »Yhdysvaltojen politiikka perustuu siihen, että Kansakunnan terve ja pysyvä teollinen rauha ja yleisen hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden edistyminen sekä työnantajien ja työntekijöiden korkeimmat edut voidaan parhaiten turvata selvittämällä työnantajien ja työntekijöiden väliset riidat työnantajien ja heidän työntekijöidensä edustajien keskinäisten konferenssien kulussa ja yhteisten neuvottelujen avulla.»[5]

Sitomalla täten yhteen työsuhteiden sääntelyä ja »sosiaalisen rauhan» turvaamista koskevat kysymykset porvaristo vääristelee joukkotyöehtosopimuksen merkitystä. Sellainen

---

[1] T. L. Johnston. Op. cit., pp 271—272.
[2] B. J. Widick. Op. cit., p. 17.
[3] O. Kahn-Freund. Introduction. Labour Relations and the Law. London—Boston—Toronto 1965, p. 13.
[4] A. Nikisch. Op. cit., Bd. II, S. 206.
[5] N. S. Falcone. Labor Law. New York—London 1962, Appendix, pp 440—441.

sopimus ei voi poistaa työn ja pääoman välisiä antagonistisia, sovittamattomia ristiriitoja. Joukkotyöehtosopimus enempää kuin porvarillinen sosiaalinen lainsäädäntökään ei poista luokkataistelua, vaan on tietynlainen tulos tästä taistelusta ja tarjoaa uusia mahdollisuuksia kehittää sitä edelleen.

Joukkotyöehtosopimusten lajit. Joukkotyöehtosopimusten luokittelun perustaksi voidaan ottaa erilaisia tunnusmerkkejä: sosiaalinen merkittävyys, sääntelyn laajuus, vaikutuspiiri, sopimusten juridinen voima yms.

Sosiaalisen merkittävyytensä kannalta toiset joukkotyöehtosopimukset edustavat työväenluokan menestysten, toiset tappioiden vahvistamista. On joukkotyöehtosopimuksia, jotka luovat edellytyksiä proletariaatin luokkataistelun edelleenkehittämiselle (sopimukset ammattiyhdistysten tai työväen edustuselinten oikeuksien tunnustamisesta yrityksissä). Toisaalta on olemassa joukkotyöehtosopimuksia, jotka luovat pohjaa sosiaalisen kumppanuuden politiikan harjoittamiselle, takaavat riiston tehostumisen ja merkitsevät työväenjoukkojen aseistariisumista (sopimukset työn tuottavuuden kohottamisesta, »sosiaalisen rauhan» rakentamisesta, lakkokiellosta, isännän etuoikeuksien vahvistamisesta jne.).

Konkreettisen joukkotyöehtosopimuksen sosiaalinen luonne riippuu luokkien voimasuhteesta, työtätekevien joukkojen taisteluaktiivisuudesta, porvariston kanssa sopimukseen pyrkivien reformististen ammattiliittojohtajien vaikutusvallan suuruudesta.

Eri maiden joukkotyöehtosopimusten erikoisuuksien ja merkityksen selvittämiseksi on tärkeää vetää raja eri sopimuslajien välille myös ottamalla huomioon juridiset seikat. Näitä ovat muun muassa joukkotyöehtosopimuksen sääntelemien ongelmien moninaisuus.

Tätä seikkaa silmällä pitäen joukkotyöehtosopimukset voidaan jakaa työsuhteiden jotakin yhtä puolta sääntteleviin ja laajaa ongelmapiiriä sääntteleviin sopimuksiin. Monissa kapitalistisissa maissa solmitaan joukkotyöehtosopimuksia, jotka ovat kokonaisia työlakikokoelmia. Niissä määritellään kaikki tärkeimmät työehdot sekä toisaalta työntekijöiden ja ammattiyhdistysten ja toisaalta työnantajien ja heidän järjestöjensä keskinäiset velvollisuudet. Mutta sen lisäksi on olemassa myös sopimuksia, jotka sääntelevät vain jonkin yhden kysymyksen, esim. peruspalkat tai lomien pituuden, työväen edustuston oikeudet tai työriitojen selvittelyjärjestyksen.

Yksityisistä kysymyksistä tehty sopimus on useinkin vain lisäys tai muutos yleiseen sopimukseen. Muutamissa maissa (esim. Ranskassa, Japanissa) monet ammattiyhdistykset rajoittuvat yleensäkin tekemään työnantajien kanssa sopimuksia ainoastaan palkkakysymyksistä, kun taas kaikki muut kysymykset ratkaistaan lainsäädännöllisillä normeilla ja työnantajan isäntävallalla. Toisaalta juuri peruspalkat jätetään väliin pois joukkotyöehtosopimuksien sääntelemästä piiristä. Esim. Ruotsissa yksityisten yritysten toimihenkilöiden joukkosopimuksissa määritellään vain yleiset työehdot kajoamatta palkan suuruutta koskevaan kysymykseen. Sen suuruus määrätään useimmiten vain yksilöllisissä työehtosopimuksissa.[1]

Kaikissa kapitalistisissa maissa ilmenevänä yleisenä tendenssinä voidaan mainita joukkotyöehtosopimusten sääntelemän kysymyspiirin laajeneminen. Perinteellisten palkkoja, työaikaa ja lomia koskevien kysymysten detaljoinnin ohella on joukkotyöehtosopimuksissa alettu suuremmassa mitassa normittaa muita työehtoja, palkkausjärjestystä, siirtoja, joukoittaisia ja yksityisiä irtisanomisia, eläkkeitä ja avustuksia, työväen edustusoikeuksia, työriitojen selvittelyä yms. Viime vuosina USA:ssa, Kanadassa, Englannissa, Italiassa ja monissa muissa kapitalistisissa maissa solmittuihin joukkotyöehtosopimuksiin on yhä useammin merkitty kohtia tuotannon teknologisten muutosten suorittamisjärjestyksestä ja välttämättömyydestä neuvotella näistä kysymyksistä työläisten edustajien kanssa.

USA:n monissa joukkotyöehtosopimuksissa on nykyään erityinen jakso, jonka otsikkona on tavallisesti »Työsääntö» (Work rules). Siinä on säädöksiä palveluksessa ylentämisestä, työntekijäin irtisanomisesta ja toiseen työhön siirtämisestä, työryhmien kokoonpanosta, työstä taloudellisina laskukausina, työntekijöiden lisävalmennuksesta, työnjohdon ja ammattiyhdistysten neuvotteluista ennen sellaisten teknologisten uudistusten suorittamista, jotka vaikuttavat työvoiman käyttöön.

Joukkotyöehtosopimuksilla säänneltävien kysymysten piirin laajeneminen on antanut eräille kirjoittajille aiheen johtopäätökseen, että joukkotyöehtosopimusinstituution luonne on laadullisesti muuttunut. Englantilainen professori A. Flan-

[1] T. L. Johnston. Op. cit., p. 235.

ders teoksessaan »Työehtosopimusteoria nykyaikaisen kapitalismin oloissa» esittää ajatuksen, ettei työehtosopimusta voida luonnehtia nykyään kuten Webbit aikoinaan tekivät vain yhteiseksi sopimukseksi työvoiman myyntiehdoista. Nyt näissä sopimuksissa asetetaan lukuisia normeja, jotka koskevat paitsi työehtoja, myös työntekijöiden ja heidän järjestöjensä asemaa, johtotoimia, sosiaaliturvaa yms. Sen vuoksi joukkotyöehtosopimusta ei pidä nykyään käsittää yksinomaan taloudelliseksi instituutioksi, vaan se on käsitettävä myös poliittiseksi instituutioksi.[1] Tässä käsityksessä heijastuu todellakin työväenluokan taloudellisten ja poliittisten vaatimusten lähenemisprosessi, joka omalla tavallaan kuvastuu joukkosopimustoiminnassa.

Mainitut uudet säädökset merkitsevät epäilemättä tietynlaista työnantajan mielivallan rajoittamista työvoiman johtamisen alalla ja todistavat proletariaatin luokkataistelun menestymistä eivätkä suinkaan sosiaalisen kumppanuuden laajenemista. Kapitalistit eivät ainoastaan hangoittele niiden hyväksymistä vastaan, vaan pyrkivät peruuttamaan entisiäkin myönnytyksiä tällä alalla.

Tunnettua on esimerkiksi, että tärkeimpänä työriidan kohteena, joka aiheutti USA:ssa 1959 terästyöläisten 166 päivää kestäneen lakon, oli teknologisen prosessin muuttamisjärjestystä ja työryhmien kokoonpanoa koskevan kohdan säilyttäminen joukkotyöehtosopimuksessa. Voimassa ollut kohta, joka ensimmäisen kerran otettiin sopimukseen 1947, oikeutti johdon tekemään sellaisia muutoksia yksipuolisesti vain sovellettaessa teknologisia uutuuksia. Työnantajat vaativat tämän säännön poistamista ja täyden toimintavapauden myöntämistä kaikissa tapauksissa. Pitkällisen kamppailun tuloksena työläisten onnistui säilyttää saavutuksensa, mutta se on edelleenkin kapitalistien hyökkäilyjen kohteena.[2]

Niissäkin maissa, joissa joukkotyöehtosopimuksilla on suhteellisesti vähäisempi merkitys työehtojen sääntelyssä, niihin sisältyvien kysymysten piiri alkaa laajeta. Esim. Japanissa joukkosopimuksissa määritellään nykyään usein paitsi peruspalkat, myös ammattiyhdistyksen ja johdon oikeudet.

---

[1] A. Flanders. Bargaining Theory under Modern Capitalism. IIRA, 1C—67—A1—1, Geneva 1967, pp 1—29.

[2] W. Miernyk. Trade Unions in the Age of Affluence. New York 1962, pp 118—119.

Sopimuksiin merkitään säännöksiä ammattiyhdistyksen tunnustamisesta, ammattiosastojärjestelmän[1] voimaansaattamisesta ja lakko-oikeudesta. Toisaalta työnantajat pyrkivät usein sopimuksilla vahvistamaan isännän etuudet ja työnsulkuoikeuden. Koska Japanin oloissa työnantajat rikkovat yleisesti työlainsäädäntöä, ammattiyhdistykset käyttävät usein joukkotyöehtosopimuksia laissa säädettyjen normien voimassaolon varmentamiseen.

Joukkotyöehtosopimuksilla säänneltävien kysymysten piirin laajeneminen merkitsee työnantajien yksilöllisen isäntävallan rajoittamista ja se tehostaa huomattavasti työväenluokan vaikutusta työehtojen määräämiseen.

Erinäiset joukkotyöehtosopimukset voidaan ryhmitellä myös sen mukaan, miten keskittyneessä tai hajakeskittyneessä järjestyksessä niitä solmitaan, siis toisin sanoen sen mukaan, kuinka suuri niiden vaikutuspiiri on alueellisesti. Tämän tunnusmerkin mukaan joukkotyöehtosopimukset jaetaan yleiskansallisiin, talousalojen, paikallisiin ja työpaikkojen sopimuksiin (jotka ovat voimassa tietyn yrityksen tai toiminimen puitteissa). Otettakoon huomioon, että kansallisiksi sopimuksiksi sanotaan väliin sopimuksia, jotka eivät koske kaikkia taloudenaloja, vaan jotain yhtä alaa, mutta koko maan mitassa. Sellaisessa tapauksessa olisi tarkempaa puhua talousalan joukkotyöehtosopimuksesta.

Se minkälaisia joukkotyöehtosopimuksia maassa on ja mitkä niistä ovat yleisimpiä, riippuu kyseisen maan ay-liikkeen rakenteellisista erikoisuuksista ja sen keskitystasosta.

Yleiskansalliset joukkotyöehtosopimukset ovat levinneimpiä Pohjois-Euroopan maissa: Ruotsissa, Norjassa, Suomessa, Tanskassa. Niissä ammattiyhdistysten ja työnantajien keskusliitot ovat keskittäneet valtuudet työehtosopimusten solmimiseen perusosaltaan omiin käsiinsä ja käyttävät aktiivisesti näitä valtuuksia. Keskusliittojen sopimuksiin (joista eräitä sanotaan runkosopimuksiksi) on merkitty periaatteelliset säädökset työnantajien ja työntekijöiden liittojen keskinäissuhteista, yhteisten neuvottelujen käymisestä ja työriitojen selvittelystä.

Näissä sopimuksissa määrätään myös työmaiden neuvottelukuntien (työmaaneuvostojen) oikeudet, työntekijöiden

[1] Järjestelmä, joka edellyttää, että työhön otettavat ovat ammattiyhdistyksen jäseniä tai sitoutuvat siihen liittymään.

irtisanomisjärjestys, erinäiset työnsuojelua, ammattiopetusta yms. koskevat toimenpiteet. Länsi-Euroopan muissa mannermaissa useimmat näistä asioista ovat lainsäädännön alaisia.

Ammattiliittojen ja työnantajaliittojen keskuselinten välisiä yleiskansallisia joukkotyöehtosopimuksia solmitaan väliin myös Itävallassa, Saksan Liittotasavallassa, Italiassa, Englannissa ja muissa Länsi-Euroopan kapitalistisissa maissa. Esimerkkeinä mainittakoon Italian yleisen teollisuusliiton ja kolmen italialaisen ammattiyhdistysliiton kesken solmitut sopimukset tehdaskomiteoiden perustamisesta ja toiminnasta (1953), kollektiivisista ja yksilöllisistä irtisanomisista (1950), Saksan ammattiyhdistysliiton ja Saksan työnantajayhdistysten liiton välinen sopimus joukkotyöriitojen sovittelujärjestyksestä (1954). Belgiassa on sodanjälkeisinä vuosina solmittu kymmeniä monen talousalan yhteissopimuksia, ja monissa niistä puhutaan »sosiaalisen yhteisymmärryksen» ja »yhteistyön» politiikasta.

Keski- ja Etelä-Euroopan maissa ovat kuitenkin levinneimpiä talousalojen joukkotyöehtosopimukset, joissa määritellään tärkeimmät työehdot ja ammattiliittojen ja työnantajajärjestöjen väliset suhteet. Myös Englannissa ovat yleisimpiä talousalojen sopimukset, joita solmivat joko yksi ammattiliitto tai useampi läheisesti yhteenkuuluva ammattiliitto yhteisesti. Samoin on laita Länsi-Saksassa ja Itävallassa, missä itse ammattiliitotkin on järjestetty tuotantoalaperiaatteen mukaisesti. Samantapaiset sopimukset ovat vallitsevia Italiassa, missä niitä solmivat työntekijöiden nimissä tavallisesti muutamat ammattiyhdistysliitot, ja Belgiassa, jossa sopimukset solmitaan useimmiten erityisissä pariteettilautakunnissa.

Sitä vastoin Ranskassa solmitaan harvoin maata käsittäviä talousalojen sopimuksia. Kollektiivisia työehtoneuvotteluja käydään yleensä paikallisella tai alueellisella tasolla työnantajayhdistysten ja kahden tai kolmen johtavimman ammattiliiton haaraosaston välillä.

Sellaisille maille kuin USA:lle, Kanadalle ja Japanille ovat luonteenomaisimpia työmaasopimukset. Esimerkiksi USA:ssa noin viisi kuudesosaa kaikista joukkotyöehtosopimuksista tehdään erillisten toiminimien puitteissa ja vastaava ammattiosasto allekirjoittaa ne työntekijöiden nimissä. Tämän tapaisten sopimusten piiriin kuuluu kaksi kolmannesta

kaikista joukkotyöehtosopimusten alaisista työntekijöistä.[1] Samanlainen tilanne on Kanadassa, missä valtaenemmistö ammattiyhdistysväestä kuuluu sellaisiin ammattiliittoihin, joiden johto ja jäsenistön perusosa ovat USA:n alueella.

Japanissa ammattiliittoja perustetaan pääasiassa erillisen yrityksen tai toiminimen puitteissa ja solmitut sopimukset ovat voimassa vain niiden rajoissa.

Puhuttaessa jollekin maalle luonteenomaisimmista sopimuksista on otettava huomioon, että käytännössä kussakin maassa on erilaisia sopimuksia, jotka ovat enemmän tai vähemmän läheisiä toisilleen. Esim. Ruotsissa 1960 oli yksistään Ruotsin ammattiyhdistysliiton puitteissa voimassa 334 kansallista joukkotyöehtosopimusta, joiden pohjalta oli solmittu noin 24 500 paikallista joukkotyöehtosopimusta.[2]

Vaikka työmaan joukkotyöehtosopimukset ovatkin USA:ssa vallitsevina, niin kolmannes niiden alaisista työntekijöistä kuuluu sellaisten sopimusten vaikutuspiiriin, jotka on solmittu työnantajaryhmien kanssa. USA:ssa on kansallisia joukkotyöehtosopimuksia hiiliteollisuudessa, miesten vaatteita valmistavassa teollisuudessa ja tapettiteollisuudessa; voimassa on suuria alueellisia sopimuksia merimiesten ja länsirannikon satamatyöläisten osalta, paperi- ja puutavarateollisuudessa; on sellaisia paikallisia sopimuksia, jotka käsittävät useita työmaita rakennusalalla, painoalalla, vähittäiskaupassa jne.

Japanissa talousalajoukkotyöehtosopimuksia solmii merimiesten ammattiliitto. Hiiliteollisuudessa on vuoden 1945 jälkeen työehtoneuvottelut käyty ammattiliittojen ja kahden yhtiöryhmän — pienten yhtiöiden ja suurten yhtiöiden — kesken. Tekstiiliteollisuudessa neuvotteluja käydään yhtaikaa kymmenen suuryhtymän edustajien kanssa.

Työmaasopimusten vallitsevuudesta on epäilemättä kielteisiä seurauksia työväenliikkeelle, sillä työväki pysyy hajanaisena eikä neuvottelujen kulussa voida asettaa työnantajia vastaan suurten työväenjärjestöjen voimaa. Tästä ei kuitenkaan seuraa, että työntekijöiden pitäisi kieltäytyä neuvottelemasta yhteisesti yksityisten työnantajien kanssa. Työehtosopimukset, jotka on solmittu yhden toiminimen puitteissa ottaen huomioon konkreettiset olot ja mahdollisuudet, voivat

---

[1] A. Ross, P. Hartman. Op. cit., p. 166.
[2] T. L. Johnston. Op. cit., p. 235.

oleellisesti parantaa talousalan sopimuksessa määrättyjä työehtoja. Sitä paitsi on otettava huomioon, että voimakkaiden ammattiyhdistysten solmimat joukkotyöehtosopimukset ovat suuntamerkkinä saman alan heikoimmille ammattiyhdistyksille. Sen vuoksi useimmissa Länsi-Euroopan maissa työntekijät pyrkivät solmimaan sellaisia sopimuksia, jotka täydentävät yleiskansallisia ja talousalojen joukkotyöehtosopimuksia.

Sellaisista joukkotyöehtosopimuksista käyty taistelu on viime vuosina kärjistynyt varsinkin Italiassa. Italian työnantajat ovat pyrkineet rajoittumaan talousalojen joukkotyöehtosopimuksiin, he eivät haluaisi tunnustaa yritystensä ammattiyhdistyksiä ja tehdä muita työehtosopimuksia. Erityisiä lisäsopimuksia oli 1950-luvulla vain muutamilla työmailla. Italian ammattiliitot aloittivat 1960-luvun alusta taistelun oikeudesta solmia jokaisella työmaalla lisätyöehtosopimuksia. Kärkijoukon osaa on tässä taistelussa esittänyt Italian yleinen työnliitto.

Vuosien 1961—1963 yhteisissä neuvotteluissa useilla teollisuusaloilla ammattiliitot asettivat neuvottelujen peruskohdaksi vaatimuksen saada oikeus lisäsopimusten tekoon työmailla. Tämä oli tunnuksena myös lakkotaistelussa, joka tuotti ammattiliitoille huomattavia voittoja. Metallimiehet, koneenrakentajat, vuorityöläiset, rakennusmiehet, tekstiiliteollisuuden ja voimaloiden työntekijät sekä eräät muut Italian työntekijäryhmät saivat oikeuden solmia työmailla lisätyöehtosopimuksia.

Viime vuosina on työehtosopimustoiminnassa ollut havaittavissa kaksi vastakkaista kehitystendenssiä: toisaalta työehtosopimusneuvottelujen entistä suurempi keskittyminen ja toisaalta hajakeskittyminen.[1] Syynä kumpaankin tendenssiin ovat ennen muuta monopolipääoman edut.

Porvarillisten ja sosiaalidemokraattisten hallitusten harjoittama »tulopolitiikka» ja palkkojen rajoittamispolitiikka kannustaa niitä tukemaan työehtoneuvottelujen keskittämistä, mikä antaa hallituksille mahdollisuuden saada reformistisen ammattiliittojohdon tukemaan politiikkaansa, vaatia

---

[1] S. Lerner. The Impact of Technological and Economic Change on the Structure of British Trade Unions. IIRA, 1C—67/B—3, Geneva 1967, pp 3—7.

ammattiliittoja pitämään aisoissa »uppiniskaiset» työtätekevien alajärjestöt.

Samalla työehtoneuvottelujen keskittäminen estää monopolipiirejä käyttämästä työntekijöihin nähden taloudellisia painostuskeinoja työn voimaperäistämiseksi, mikä on pääomalle varsin tärkeää tieteellisteknisen edistyksen oloissa. Siitä syystä eräät suurkapitalistit pyrkivät hallituksen ohjeista piittaamatta käymään neuvotteluja ammattiosastojen ja tehtaiden edustuselinten kanssa ja tekemään näiden kanssa sopimuksia.

Melko laajalle levinneitä ovat paikalliset sopimukset »työn tuottavuuden kohottamisesta». Englannissa niitä solmittiin muutamassa vuodessa noin 50, jota paitsi ne koskevat noin miljoonaa työntekijää. Sitäkin enemmän on tällaisia sopimuksia solmittu USA:ssa.[1]

Sellaisissa sopimuksissa asetetaan tavallisesti työnantajan velvollisuudeksi korottaa peruspalkkoja sen korvaukseksi, että työväenjärjestöt suostuvat uusien työpalkkahinnoittelujärjestelmien soveltamiseen, työnvalvonnan tehostamiseen, apumiesten ja muun »liiallisen» henkilökunnan irtisanomiseen, työajan tiivistämiseen, väliaikojen poistamiseen työstä. Tällaisten sopimusten toteuttamisesta kohoavat huomattavasti työnantajien liikevoitot.

Joukkotyöehtosopimukset luokitellaan myös sen puolesta, mitkä elimet on oikeutettu niitä solmimaan. Tämä luokitteluperuste on kiinteässä yhteydessä edelliseen, mutta se antaa mahdollisuuden tuoda esiin myös uusia erikoisuuksia eri maiden työehtosopimusjärjestelmässä.

Työnantajien puolesta ovat oikeutettuja solmimaan työehtosopimuksia yleensä niin yksityiset työnantajat kuin myös heidän erilaiset liittonsa ja yhdistyksensä, mikäli näiden säännöissä on vastaavanlainen kohta, niiden alueellisen toimivallan puitteissa.

Oikeus solmia joukkotyöehtosopimuksia työntekijöiden nimissä katsotaan olevan ennen muuta ammattiyhdistyksillä ja niiden liitoilla. Monissa Länsi-Euroopan maissa sitä paitsi tällainen oikeus on työmaan tai toiminimen puitteissa työntekijöiden edustuselimillä: tuotannollisilla neuvottelukunnilla, työosastojen vanhimmilla, näiden yhdistyksillä. Näiden

[1] R. McKersie. The Significance of Productivity Bargaining. IIRA, 1C—67/B—8, Geneva 1967, pp 1, 3.

elinten solmimat sopimukset ovat tavallisesti alistussuhteessa ammattiliiton solmimaan sopimukseen. Esim. Itävallan vuoden 1947 työehtosopimuslain mukaan sellaiset sopimukset katsotaan joukkotyöehtosopimuksen osaksi, mikäli niiden solmimista konkreettisista kysymyksistä edellyttää joukkotyöehtosopimus. Sitä paitsi tuotannollisista neuvottelukunnista 1947 annetun lain mukaan sellaisista lisäyksistä joukkotyöehtosopimukseen tuotannollinen neuvottelukunta voi sopia työnantajan kanssa vain ammattiliiton edustajan osanotolla. Samalla tuotannollinen neuvottelukunta katsotaan oikeutetuksi laatimaan yhdessä työnantajan kanssa työmaan työsääntö ja solmimaan työehtoja täsmentäviä tuotannollisia sopimuksia.

Joissain kapitalistisissa maissa ammattiliittojärjestelmän eri renkaat osallistuvat melko eri tavalla joukkotyöehtosopimusten tekoon. Monien maiden ammatilliset keskusliitot rajoittuvat useimmissa tapauksissa määrittelemään vain yleisen politiikan eivätkä osallistu työehtosopimusneuvotteluihin. Näin on esim. Amerikan AFL-CIO:ssa, joka suorittaa tieteellisiä tutkimuksia, perustelee palkankorotuksen välttämättömyyden, mutta ei osallistu joukkotyöehtosopimusten solmimiseen. Joukkotyöehtosopimusneuvotteluja käyvät eri ammattiliitot tai niiden osastot.

Englannissa, Saksan Liittotasavallassa ja Itävallassa ammattiyhdistysten keskusliitot solmivat väliin sopimuksia työnantajien keskusjärjestöjen kanssa yleisimmistä, periaatteellisista kysymyksistä. Nämä ovat kuitenkin yksityisiä sopimuksia, kun taas valtaosan joukkotyöehtosopimuksista solmivat eri ammattiliitot, jotka näissä kysymyksissä ovat suhteellisen riippumattomia keskusliitosta ja torjuvat sen puuttumisen toimivaltaansa.

Sitä vastoin Ruotsissa, Norjassa ja Tanskassa nimenomaan ammattiyhdistysten keskusliitot esittävät ratkaisevaa osaa joukkotyöehtosopimusten solmimisessa. Ne sopivat yhdessä työnantajaliittojen kanssa keskimääräisten tuntipalkkojen korotuksista ja antavat vastaavat ohjeet eri ammattiliitoille, jotka työnantajien kanssa neuvotellessaan voivat ainoastaan jakaa keskimääräisen prosentuaalisen korotuksen eri työntekijäkategorioiden kesken. Eräissä Ruotsin ammattiyhdistysliiton ja työnantajaliiton sopimuksissa säädetään sitä paitsi, että eri ammattiliittojen tasolla selvittämättä jääneet kiistakysymykset ratkaistaan kummankin keskusliiton

erikoisten valtuuskuntien toimesta. Niissä tapauksissa, jolloin paikallinen ammattiosasto solmii työehtosopimuksen, sopimusluonnoksen tulee saada ensin kansallisen ammattiliiton hyväksyntä.

Joukkosopimusten solmimista koskevien perusoikeuksien keskittyminen ammattiyhdistysten keskusliiton käsiin silloin, kun tässä elimessä ovat vallassa henkilöt, jotka harjoittavat sovittelupolitiikkaa pääoman kanssa, tuottaa suurta vahinkoa työväenliikkeelle. Porvarillisetkin kirjoittajat myöntävät, että Tanskan, Norjan ja Ruotsin ammattiyhdistysliiton johtomiehet monessa tapauksessa eivät puolusta työntekijöiden vaatimuksia ja useinkin torjuvat joukkotyöehtosopimuksista ne vaatimukset, joihin jopa työnantajat ja niiden paikalliset liitot ovat valmiit myöntymään.[1]

Toisin on laita Japanissa. Joukkotyöehtosopimusten solmiminen yksinomaan eri yritysten puitteissa vaikeuttaa Japanin työväenluokan taistelua, ja maan ammatillisessa liikkeessä tunnetaan kipeää tarvetta työehtosopimusneuvottelujen koordinointiin. Tässä suhteessa on erittäin tärkeä vaikutusvaltaisimman ammattiyhdistysliiton, Japanin ammattiyhdistysten pääneuvoston (SOHIO) kanta. SOHIO on johdonmukaisen luokkataistelun kannalla, torjuu sosiaalisen kumppanuuden aatteet ja tukee huomattavasti eri ammattiyhdistyksiä näiden vaatimusten läpi viemisessä. Nimenomaan SOHIO oli vuoden 1955 jälkeisten, jokavuotisten työtätekevien kevätmarssien aloitteentekijänä. Lukuisien ammattiliittojen samanaikainen joukkokamppanja voimistaa työväenliikettä, helpottaa »yhteensoinnutettujen» taloudellisten ja poliittisten vaatimusten esittämistä ja pakottaa kapitalistit suostumaan huomattavampiin myönnytyksiin.

Joukkosopimusten solmimistoiminnan koordinoimiseksi Japanin kansalliset ammattiliitot lähettävät jäsenjärjestöilleen kyselyjä niiden esittämistä vaatimuksista. Saatujen tietojen perusteella määritellään yleisvaatimus, jota jokainen ammattiyhdistys pitää ohjeenaan käydessään neuvotteluja työnantajan kanssa. SOHIO pyrkii laajentamaan työnantajaryhmien kanssa käytäviä yhteisiä neuvotteluja. Joku aika sitten ammatillisen keskusjärjestön edustajat alkoivat osal-

[1] U. S. Department of Labor. Bureau of Statistics. Labor Management Relations in Scandinavia, Washington 1951, p. 21; T. L. Johnston. Op. cit., p. 332.

listua myös erillisten työmaiden puitteissa käytäviin neuvotteluihin ja allekirjoittaa solmitut sopimukset. Tämä käytäntö yhä leviää työnantajien vastustuksesta huolimatta.[1]

Joissakin maissa joukkotyöehtosopimusten solmimisessa on suuri merkitys sillä, millä ammatillisella järjestöllä on valtuudet esiintyä tietyn työmaan työntekijöiden tai tietyn työläis- ja toimihenkilöryhmän nimissä. Tällainen ongelma ei herää niissä maissa, joissa suurin osa ammattiyhdistyksistä perustetaan työmaiden puitteissa, kuten Japanissa, tai niissä maissa, joissa yhtenäisen kansallisen liiton puitteissa ammattiyhdistykset rakentuvat tuotannollisen periaatteen mukaan (Ruotsissa, Länsi-Saksassa, Itävallassa).

Niissä maissa taas, joissa on kilpailevia ammattiyhdistysliittoja tai joissa aloittaisten ammattiliittojen rinnalla on myös ammattitaitoisten työläisten yhdistyksiä ja sekalaisia ammattiliittoja, kysymys edustuksesta muodostuu usein hyvin kärkeväksi. Se aiheuttaa selkkauksia, jotka kehittyvät jopa järjestön oikeuksien tunnustamista vaativiksi lakoiksi.

Joissakin maissa (Englannissa, Ranskassa, Italiassa) tämä ongelma ratkaistaan osittain siten, että muutamat ammattiliitot osallistuvat yhteisneuvotteluihin. Englannissa muodostuu tällöin joissakin tapauksissa vakituisia ammattiyhdistysliittoja eri taloudenaloilla. Tämän ongelman parhaana ratkaisuna voitaneen pitää ammattiliittojen toimintayhtenäisyyden aikaansaamista ja suotuisten olosuhteiden vallitessa ammatillisten järjestöjen yhteenliittymistä.

USA:ssa ja Kanadassa hallitseva luokka käyttää hyväkseen ammattiyhdistysliikkeen rakenteellista hajanaisuutta valtion avoimeen puuttumiseen ammattiliittojen asioihin. USA:ssa Taftin—Hartleyn ja Landrumin—Griffinin lakien mukaisesti ja Kanadassa 1948 hyväksytyn työsuhteita ja työriitojen selvittelyä koskevan lain mukaan on perustettu työsuhdehallintoja, jotka ratkaisevat hallinnollista tietä kiistat työntekijöiden edustuksesta yhteisissä neuvotteluissa.

Työsuhdehallinnon lupatodistusta (sertifikaattia) ei pidetä ammattiliitolle välttämättömänä ehtona neuvotteluihin ryhdyttäessä. Mutta tuo todistus on välttämätön silloin, kun työnantaja kieltäytyy neuvotteluista. Se myönnetään vähin-

---

[1] This is Sohyo. Its Principles and Activities. Tokyo 1963, pp 31—36.

tään yhdeksi vuodeksi ja sen voimassaoloaikana ei millään muulla ammattiliitolla ole oikeutta asettua kilpailijaksi.

Kansallisilla työsuhdehallinnoilla USA:ssa ja Kanadan työsuhdehallinnolla on laajat lupatodistusten myöntämisvaltuudet, ne voivat järjestää muodostuneen tilanteen tutkimisen ja toimittaa äänestyksen työntekijöiden keskuudessa. Kanadassa myönnetään etuoikeudet lupatodistusten saantiin ammattitaitoisten työntekijöiden yhdistyksille ja asetetaan erityisiä esteitä lupatodistusten saamiseksi niille ammatillisille järjestöille, jotka tahtoisivat solmia sopimuksen muutamien työnantajien kanssa. Siihen tarvitaan kunkin erillisen työnantajan ja kunkin työmaan työntekijöiden enemmistön suostumus.

Kanadan hallinnollisten laitosten toiminnan perusteella voidaan päätellä, miten laaja on hallinnollisten elinten mielivaltaisuus lupatodistusten myöntämistä koskevien kysymysten tarkastelussa. Kanadan lainsäädännössä ei ole mainintoja lupatodistusten eväämisestä niiltä ammatillisilta järjestöiltä, joiden johdossa on kommunisteja. Vuonna 1950 Kanadan työsuhdehallinto eväsi kuitenkin kolmesti edustuslupatodistuksen Kanadan merimiesliitolta vedoten siihen, että merimiesliitto noudattaa kommunistista politiikkaa eikä sen vuoksi muka suorita ammattiliiton osuuttaan. Näillä päätöksillä ei ollut mitään laillista perustaa, minkä seikan myöhemmin totesi itse hallintokin. Vuonna 1959 se kieltäytyi eväämästä lupatodistusta eräältä ammattiliitolta, jota oli syytetty siitä, että se on kommunistisen vaikutuksen alainen. Hallinto totesi päätöksessään, että Kanadassa kommunismi ei ole kiellettyä eikä laki estä kommunistisen puolueen jäseniä toimimasta ammattiyhdistysvirkailijoina. Kun sitten kanadalaisen Nova Scotian provinssin työsuhdehallinto kielsi lupatodistuksen ammattiliitolta, koska tämän johdossa oli kommunisti, provinssin ja liittovaltion korkeimmat tuomioistuimet kumosivat tämän päätöksen laittomana.[1]

Vuonna 1954 Quebecin provinssissa hyväksyttiin kuitenkin lakiin tehty korjaus, joka kielsi provinssin työsuhdehallintoa antamasta lupatodistuksia ammattiliitoille, joiden johtajien tai järjestäjien joukossa oli kommunistiseen puolueeseen tai kommunistiseen liikkeeseen kuuluvia henkilöitä.

---

[1] H. D. Woods, S. Ostry. Labour Policy and Labour Economics in Canada. Toronto 1967, pp 105—107.

Korjaus tuli taannehtivasti voimaan alkaen vuodesta 1944 ja työsuhdehallintoa kehotettiin kumoamaan kaikki tämän asetuksen kanssa ristiriidassa olevat aikaisemmat päätökset.[1]

USA:n ja Kanadan käytäntö osoittaa, että kamppaillessaan voimakkaimpia työväenjärjestöjä vastaan pääoma käyttää kärkkäästi hyväkseen hallinnollisten elinten puuttumista kysymykseen työtätekevien edustuksesta neuvotteluissa.

Suurimmassa osassa kapitalistisia maita on yleisenä sääntönä, että neuvotteluja käyvät osapuolten erikoisedustajat, joiden tehtäväksi on annettu konkreettisen joukkotyöehtosopimuksen solmiminen. Joissakin maissa on kuitenkin vakituisia neuvotteluelimiä.

Englannissa eri talousaloilla (kivihiili- ja rakennusteollisuudessa ja siviilipalveluksen alalla) on tällaisia vakituisia yhteisiä elimiä, joilla on omat sääntönsä ja menettelytapansa ja joihin kuuluu yhtä monta työnantajien ja ammattiyhdistysten edustajaa ja toisinaan myös »puolueeton» puheenjohtaja. Näiden teollisten yhteisneuvottelukuntien, kansallisten tai alueellisten sovittelulautakuntien päätökset, jotka säätävät työ- ja palkkaehdot, ovat joukkotyöehtosopimusten eräs laji.

Kun Englannissa joukkotyöehtosopimuksia solmivat vakituiset elimet perustetaan osapuolien vapaaehtoisen sopimuksen perusteella, niin Belgiassa ja Alankomaissa hallitus osallistuu aktiivisesti näiden elinten perustamiseen ja niiden toiminnan valvontaan.

Belgiassa eri talousaloilla toimii pariteettilautakuntia (commissions paritaires), joita perustettiin jo vuosisatamme alussa, mutta niiden oikeudellinen asema vahvistettiin asetuksella vasta 9. kesäkuuta 1945. Huomattava osa joukkotyöehtosopimuksista solmitaan näiden vakituisten elinten puitteissa. Hallitus perustaa pariteettilautakuntia erikseen työläisiä ja toimihenkilöitä varten eri taloussektoreissa työntekijöiden ja työnantajien edustusjärjestöjen pyynnöstä tai näiden järjestöjen kanssa käytyjen neuvottelujen jälkeen.

Belgiassa ei ole yhtenäistä ammattiyhdistysliittoa ja hallinnollisilla elimillä on mahdollisuus vaikuttaa edustavan tai edustavimman järjestön valintaan. Työväenjärjestöistä täl-

---

[1] F. R. Anton. The Role of Government in the Settlement of Industrial Disputes in Canada. Montreal 1962, p. 139.

laisiksi kelpuutetaan käytännössä Belgian yleiseen työn federaatioon kuuluvat ammattiyhdistykset.

Pariteettilautakuntaan nimetään yhtä monta työnantajien järjestöjen ja ammattiyhdistysten edustajaa. Sitä paitsi lautakuntaan nimetään puheenjohtaja (tavallisesti valtion virkamies), varapuheenjohtaja, esittelijä ja sihteeri. Äänioikeus myönnetään kuitenkin vain työnantajien ja ammattiyhdistysten edustajille, ja lautakunnan päätökset on sitä paitsi hyväksyttävä yksimielisesti. Belgiassa on kaikkiaan lähes 75 pariteettilautakuntaa. Belgialaiset kirjoittajat toteavat, että joillakin taloudenaloilla ilmenee selvästi innostuksen puutetta kummassakin osapuolessa silloin kun kysymyksessä on näiden elinten toimintaan osallistuminen.[1]

Osa yleisvaltakunnallisista joukkosopimuksista solmitaan Belgiassa Kansallisen työneuvoston puitteissa. Se on eri alojen yhteinen elin, jonka jäsenet nimittää kuningas työntekijöiden ja työnantajien edustavimpien järjestöjen ehdotuksesta neljäksi vuodeksi. Neuvoston puheenjohtaja on »puolueeton» henkilö.

Alankomaissa huomattava osa joukkotyöehtosopimuksista solmitaan Työjärjestön puitteissa. Työjärjestö on toisen maailmansodan jälkeen perustettu elin, jonka tarkoituksena on työnantajien ja ammattiyhdistysten niin sanotun yhteistyön toteuttaminen vapaaehtoisuuden perustalla. Tässä elimessä ovat edustettuina kaikki teollisuuden, kaupan ja maatalouden alalla toimivat työnantajien keskusjärjestöt ja ammatilliset keskusjärjestöt. Työjärjestön päätökset hyväksytään asiantuntijoiden äänten enemmistöllä. Työministeri saattaa kuitenkin mitätöntää tämän elimen hyväksymät joukkotyöehtosopimukset, jos ne hänen mielestään aiheuttavat tuntuvaa vahinkoa kansalliselle palkkapolitiikalle.

Kapitalistisissa maissa voimassa olevat joukkotyöehtosopimukset voidaan luokitella niiden voimassaoloajan mukaan. Samoin kuin siviilioikeudellisetkin sopimukset, joukkotyöehtosopimukset ovat joko määräaikaisia tai epämääräiseksi ajaksi solmittuja.

Useimmissa maissa (USA, Kanada, Ruotsi, Tanska, Italia, Ranska, Japani) joukkotyöehtosopimukset solmitaan

---

[1] A. Lagasse. The Law of Collective Bargaining and Collective Agreements in Belgium. Labour Relations and the Law, London—Boston—Toronto 1965, p. 66.

määrätyksi ajaksi, useimmiten vuodeksi tai kahdeksi. Joissakin maissa, esim. USA:ssa, työnantajat onnistuvat toisinaan tyrkyttämään ammatillisille järjestöille sopimuksia pitemmäksikin ajaksi, kolmeksi tai viideksi vuodeksi. Tällaiset sopimukset sitovat suuresti ammattiyhdistysten toimia, estävät niitä tarkistamasta työ- ja palkkaehtoja, vaikka hinnat nousevat, työn tuottavuus kohoaa ja kapitalistien voitot kasvavat.

Joissakin maissa joukkotyöehtosopimuksia solmitaan pääasiallisesti epämääräiseksi ajaksi. Tällainen käytäntö on vallitsevana Englannissa, Länsi-Saksassa ja Itävallassa. Tällainen sopimusmuoto antaa kummallekin osapuolelle mahdollisuuden purkaa sopimuksen milloin tahansa noudattaen vain säädettyä ennakkoilmoitusjärjestystä. Toisinaan joukkotyöehtosopimuksessa säädetään sen voimassaolon vähimmäisaika, jonka kuluttua sopimus muuttuu epämääräiseksi ajaksi solmituksi sopimukseksi. Itävallan lain mukaan kummallakin sopimuksen tehneistä osapuolista on oikeus purkaa vuoden kuluttua milloin hyvänsä sellainen joukkotyöehtosopimus, jossa ei ole mainintaa sen voimassaoloajasta, ilmoittamalla sen purkamisesta kolme kuukautta ennen kalenterivuosineljänneksen päättymistä. Sveitsissä on lain mukaan kummallakin osapuolella oikeus purkaa vuoden kuluttua joukkotyöehtosopimus, jossa ei ole mainittu sen voimassaoloaikaa, ilmoittamalla kuusi kuukautta aikaisemmin sen purkamisesta.

Joissakin maissa säädetään laissa joukkotyöehtosopimusten pisin voimassaoloaika. Esimerkiksi Ranskassa ja Alankomaissa tuo aika on säädetty viideksi vuodeksi, Japanissa kolmeksi vuodeksi. Monissa Länsi-Euroopan maissa eräät joukkotyöehtosopimukset pysyvät voimassa kuitenkin vuosikymmeniä. Tällaisia ovat lähinnä sopimukset, joissa määritellään työnantajien ja työntekijöiden keskinäissuhteita sääntelevät yleiset normit: työriitojen selvittelyjärjestys, työläisten edustuston oikeudet työmailla, yhteisten neuvoa-antavien ja työteholautakuntien toiminta. Tällaisia ovat myös eräät runkosopimukset: joukko- ja henkilökohtaisten irtisanomisten järjestyksestä yms.

Yleisen säännön mukaan joukkotyöehtosopimukset ovat kirjallisia. Vaatimus kirjallisista joukkotyöehtosopimuksista sisältyy lakeihin suurimmassa osassa kapitalistisia maita (Ranska, Itävalta, Länsi-Saksa, Sveitsi, Skandinavian maat,

Japani). Muutamissa maissa ovat sallittuja myös suulliset joukkotyöehtosopimukset. Tällainen käytäntö on hyväksytty esim. USA:ssa Taftin—Hartleyn lailla.[1] Suullisilla joukkosopimuksilla ei luonnollisestikaan ole suurta käytännöllistä merkitystä ja ne ovat kelvollisia vain erinäisten kysymysten ratkaisuun.

Joukkotyöehtosopimukset luokitellaan myös niiden oikeusvaikutuksen mukaan. Tähän liittyvät ongelmat kaipaavat seikkaperäisempää tarkastelua.

3. Joukkotyöehtosopimusten oikeusvaikutus

Kysymystä joukkotyöehtosopimusten oikeusvaikutuksesta ei missään tapauksessa voida pitää toisarvoisena arvioitaessa näiden sopimusten osuutta ja merkitystä. Kapitalististen maiden työväenluokalle ei ole lainkaan samantekevää, mitä työntekijäryhmiä joukkotyöehtosopimukset koskevat, millainen on sopimuskohtien todellinen oikeudellinen sisältö ja millaisia ovat sopimuskohtien toteuttamismahdollisuudet. Viimeksi kuluneiden vuosikymmenien aikana nämä kysymykset ovat usein muodostuneet proletariaatin luokkataistelun solmukohdiksi, ja työtätekevien joukkojen voima on kaikissa tapauksissa määrännyt niiden ratkaisun.

Nykyaikainen kansainvälinen ammattiyhdistysliike tähdentää ongelman oikeudellisen näkökohdan tärkeyttä. Se ei puhu ohjelmavaatimuksissaan pelkästään joukkotyöehtosopimusten käytännön laajentamisesta, vaan niiden solmimis*oikeuden* laajentamisesta.[2]

Tässä mielessä työväenliikkeelle on periaatteellista merkitystä kysymyksellä joukkosopimuskohtien normatiivisesta luonteesta. Työväenluokka on kiinnostunut siitä, että sopimuksessa määritellyt työehdot muuttuisivat yleisesti velvoittaviksi normeiksi ja että työnantajien yritykset huonontaa noita ehtoja katsottaisiin epäoikeutetuiksi. Siksi työ- ja palkkaehtoja koskevien joukkosopimuskohtien tunnustaminen monissa maissa objektiivisiksi oikeusnormeiksi, joita ei voi-

[1] N. S. Falcone. Op. cit., p. 303.

[2] Программа действий профсоюзов на современном этапе в защиту интересов и прав трудящихся. Современные проблемы международного рабочего и профсоюзного движения. Профиздат, 1962, стр. 191.

da kumota henkilökohtaisilla sopimuksilla, on proletariaatin suuri saavutus.

Se että joukkotyöehtosopimuksilla on velvoittava oikeusvaikutus, vastaa jossain suhteessa työnantajien etuja, ja nämä esiintyvät usein itse alullepanijoina joukkosopimuskohtien velvoittavuuden säätämisessä.

Ruotsissa esimerkiksi Korkein oikeus julisti ensi kerran nimenomaan kapitalistien vaatimuksesta joukkotyöehtosopimusten oikeusvaikutuksen vuonna 1915. Erään sanomalehden omistajat asettivat silloin syytteeseen Ruotsin kirjaltajien ammattiliiton joukkosopimuksen rikkomisesta, mikä ilmeni kieltäytymisenä työstä vuoden 1909 yleislakon aikana. Ammattiliitto torjui syytteen osoittaen, että joukkotyöehtosopimus oli sopimuksena työrauhasta voimassa ainoastaan de facto eikä de jure. Korkein oikeus ei hyväksynyt tällaista tulkintaa, vaan ilmoitti, että joukkosopimusta on pidettävä laillisesti velvoittavana ja sen rikkominen on syytteeseen panon perusteena.[1]

Nykypäivien Englannissa ovat nimenomaan kapitalistit esittäneet vaatimuksen, että joukkotyöehtosopimukset julistettaisiin oikeusvaikutuksellisiksi. Niinpä konservatiivinen puolue asetti 1966 vaalijulistuksessaan tehtäväksi »turvata sen, että ammattiyhdistysten ja työnantajien välisiä sopimuksia noudatettaisiin muuttamalla nuo sopimukset oikeusvoimakelpoisiksi».[2]

Kun siis työtätekevät ovat kiinnostuneita siitä, että joukkotyöehtosopimusten normit tunnustettaisiin velvoittaviksi takeena niissä määrättyjen minimityö- ja -palkkausehtojen säilyttämisestä, niin työnantajat yrittävät tätä tietä estää työväenluokan taistelun työehtojen parantamisen puolesta. Joukkotyöehtosopimukset sisältyvät yleiseen porvarilliseen oikeusjärjestelmään ja pohjautuvat lainsäädännössä vahvistettuihin periaatteisiin.[3] Jos erillinen työnantaja solmii työtätekevien

---

[1] F. Schmidt. The Law of Labour Relations in Sweden, pp 28—29.

[2] Action Not Words (Our New Conservative Programm).— Times, 7. III 1966.

[3] Ranskan työlakikokoelmassa sanotaan muun muassa: »Joukkotyöehtosopimuksen pykälät saattavat olla suotuisampia työntekijöille kuin voimassaolevien työsääntöjen ja -lakien pykälät. Sopimus ei kuitenkaan voi rikkoa näiden lakien ja sääntöjen perusmääräyksiä» (§ 31 »a», joka on saanut lainvoiman 11. helmikuuta 1951).

painostuksesta joukkotyöehtosopimuksen, joka on ristiriidassa hallitsevan luokan yleispolitiikan kanssa, niin tuo sopimus katsotaan pätemättömäksi.[1]

Joukkotyöehtosopimusten oikeusvaikutuksen ja niiden normatiivisen vaikutuksen selvittämiseksi on tarkasteltava seuraavia seikkoja: 1) joukkosopimuskohtien toteuttamisen mahdollisuutta oikeuselinten välityksellä; 2) mahdollisuutta muuttaa joukkosopimusehtoja henkilökohtaisilla sopimuksilla ja 3) joukkotyöehtosopimusten sitovuutta ammattiyhdistyksiin kuuluvien ja niihin kuulumattomien työntekijöiden suhteen.

Joukkotyöehtosopimusten toteuttaminen tuomioistuinten välityksellä. Valtaosassa kapitalistisia maita on sekä työnantajilla että työntekijöillä oikeus esittää tuomioistuimen kautta vaatimus joukkosopimuskohtien pakollisesta noudattamisesta. Monissa maissa (Saksan Liittotasavallassa, Ranskassa, Itävallassa, Ruotsissa, Norjassa, Tanskassa ym.) on perustettu varsinaiset työtuomioistuimet. Niiden tärkeimpänä tehtävänä on joukkotyöehtosopimuksia koskevien riitojen selvittely.

Toisissa maissa joukkotyöehtosopimusten täyttämistä koskevat vaatimukset esitetään yleisten tuomioistuinten käsiteltäväksi. Niinpä Taftin—Hartleyn lain 301. pykälä edellyttää, että kanteet työnantajan ja työväenjärjestön välisten sopimusten rikkomisesta voidaan jättää mille hyvänsä USA:n piirioikeudelle. Amerikkalaiset lakimiehet tähdentävät, että nimenomaan tämän lakipykälän mukaan USA:ssa joukkosopimusta on pidettävä oikeudellisesti toteutettavana sopimuksena.[2]

Joukkosopimuksen täyttämistä vaativan kanteen voivat nostaa tavallisesti sekä erilliset työntekijät, joiden oikeuksia on rikottu, että ammattiyhdistykset. Joissakin maissa ammattiyhdistyksillä on tässä asiassa lailliset etuoikeudet. Esimerkiksi Norjan työriitoja koskevassa 1927 julkaistussa

---

[1] Esimerkiksi Länsi-Saksan liittovaltion työtuomioistuin julisti päätöksellään pätemättömäksi tuotannollisen sopimuksen, jonka mukaan työntekijän irtisanomiseksi ilman ennakkoilmoitusta pidettiin välttämättömänä tuotannollisen neuvottelukunnan myöntymystä. Työtuomioistuin ilmoitti, että tämä sopimus rajoittaa luvattomasti työnantajan oikeuksia (Neue Juristische Wochenschrift, 1957, Nro 3, S. 118—119).

[2] N. S. Falcone. Op. cit., p. 301.

laissa (johon on tehty muutoksia 1949) sanotaan, että riidan oikeuskäsittelyssä »yksityisten jäsenten joukkosopimuksista juontuvien oikeuksien ja velvollisuuksien pakollinen toteuttaminen voi tapahtua ainoastaan ammattiyhdistyksen tai liiton jäsenensä nimissä nostaman kanteen perusteella». Samoin myös Ruotsissa voimassa olevan 1928 julkaistun lain mukaan ammattiyhdistyksen kuuluu edustaa työntekijöiden etuja työtuomioistuimessa joukkosopimuksista juontuvissa kiistakysymyksissä. Työnantajan työntekijää vastaan nostama kanne on osoitettava myös joukkotyöehtosopimuksen allekirjoittaneelle ammattiyhdistykselle. Erillinen työntekijä voi jättää kanteen vain siinä tapauksessa, kun hän pystyy todistamaan, että ammattiyhdistys on kieltäytynyt tekemästä sitä hänen nimissään. Taftin—Hartleyn lain mukaan ainoastaan ammattiyhdistys voi esittää työntekijöiden nimissä tuomioistuimen käsiteltäväksi joukkosopimuksen rikkomistapaukset. Joidenkin maiden (esim. Saksan Liittotasavallan ja Sveitsin) lainsäädäntöä vastaavasti työntekijä, jonka joukkosopimuksen edellyttämiä oikeuksia on rikottu, on päinvastoin velvollinen kääntymään itse tuomioistuimen puoleen eikä ammattiyhdistys voi tavallisesti esiintyä hänen nimissään.

Niissä maissa, joissa erillisten työntekijöiden sallitaan nostaa kanne joukkosopimuksen rikkomisesta, porvarillinen lainsäädäntö käyttää tämän oikeuden perustelemiseen monenlaisia juridisia rakennelmia. Toisinaan joukkotyöehtosopimusten määräykset julistetaan välittömästi oikeusnormeiksi, joiden noudattaminen on yhtä pakollista kuin lakisäädösten. Esimerkiksi Saksan Liittotasavallassa 9. huhtikuuta 1949 julkaistun tariffisopimuslain 1. pykälässä (11. tammikuuta 1952 hyväksytyssä sanamuodossa) sanotaan: »Tariffisopimus sääntelee sen osapuolten oikeudet ja velvollisuudet ja sisältää oikeusnormit, jotka voivat määrätä työsuhteiden sisällön ja niiden solmimis- ja purkamisjärjestyksen, sekä tuotannolliset ja yrityksen organisaatiokysymykset.» Tämän pykälän mukaan työntekijä voi vedota joukkosopimukseen kuten normatiiviseen asiakirjaan ja vaatia, että työnantaja noudattaisi joukkosopimuksen ehtoja.

Toisinaan porvarillinen lainsäädäntö turvautuu fiktioon sisällyttäen joukkosopimuskohdat henkilökohtaisiin työsopimuksiin. Esimerkiksi 26. helmikuuta 1947 hyväksytyn Itävallan työehtosopimuslain 9. pykälän ensimmäisessä kohdassa

sanotaan: »Mikäli joukkotyöehtosopimuksen kohdat säätelevät työnantajien ja työntekijöiden välisiä oikeussuhteita, ne katsotaan joukkotyöehtosopimusten sitomien työnantajien ja työntekijöiden keskenään solmimien työsopimusten osaksi.» Tämä sääntö antaa niin ikään työntekijälle mahdollisuuden vaatia tuomioistuimen välityksellä joukkosopimusehtojen täyttämistä, vaikka työntekijä ei vetoaisikaan tällöin joukkotyöehtosopimukseen kuten normatiiviseen asiakirjaan, vaan kuten hänen itsensä työnantajan kanssa solmiman työsopimuksen osaan.

Käytännöllisesti kummallakin edellä esitetyllä rakennelmalla on sama oikeudellinen vaikutus, vaikka niissä käytetäänkin erilaista perustelua.

Toisin kuin muissa oikeusjärjestelmissä englantilaisen oikeusjärjestyksen mukaan joukkotyöehtosopimus on erikoisasemassa, koska sitä ei katsota oikeusvaikutukselliseksi. Valtaosa englantilaisista ja muista ulkomaisista lakimiehistä on sitä mieltä, että englantilaisen joukkotyöehtosopimuksen tarkoituksena ei ole oikeudellisten suhteiden aikaansaaminen, vaan se on gentlemannisopimus, jonka täyttämisvelvollisuuden perustana on »osapuolten kunnia» ja tapa. Useimmiten todetaan, että ainoana rangaistuksena joukkotyöehtosopimuksen rikkomisesta Englannissa on »teollinen painostus», ts. luokkataistelu lakkojen ja työnsulkujen muodossa, eikä oikeudellinen pakotus.

Tällainen joukkotyöehtosopimusten luonnehdinta kuvastuu toisinaan myös sopimusten tekstissä. Eräissä joukkosopimuksissa, joita solmitaan esim. Englannin kivihiiliteollisuudessa, mainitaan suoraan, että ne ovat »gentlemannisopimuksia», »ne vetoavat vain osapuolten kunniaan» »eikä niitä voida täyttää pakkomenetelmin tuomioistuimen kautta».[1]

Ei kuitenkaan voida olla samaa mieltä niiden kirjoittajien kanssa, jotka olettavat, että joukkosopimuksilla ei Englannissa ole yleensä mitään juridista merkitystä. Todellisuudessa näiden sopimusten kohtia ei ainoastaan sovelleta, vaan myös toteutetaan tavallaan oikeuselinten välityksellä. Tämä saadaan aikaan niin sanotun oletetun ehdon teorian avulla.

---

[1] J. B. McCartney. The Contractual or Non-Contractual Nature of Collective Agreements in Great Britain and in Eire. Labour Relations and the Law, p. 42.

Tämän Englannin oikeusjärjestyksessä hyväksytyn teorian mukaisesti joukkotyöehtosopimuksen vaikutuspiirissä solmittavat henkilökohtaiset työsopimukset sisältävät oletettuina ehtoina joukkotyöehtosopimuksen säädökset. Kun joukkotyöehtosopimukseen tehdään muutoksia, muuttuvat heti myös henkilökohtaisten työsopimusten oletetut ehdot.

Ajatus joukkosopimuksen ehtojen sitovuudesta työsopimusten oletettuna ehtona vahvistettiin vetotuomioistuimen päätöksellä 1958 National Coal Board v. Galleyn jutussa. Tuomioistuin katsoi työntekijän velvolliseksi tekemään työtä määrätyissä työvuoroissa, koska joukkotyöehtosopimukseen oli merkitty, että työntekijän on tehtävä työtä »niinä viikonpäivinä ja vuorokauden aikoina, jotka johto katsoo tarkoituksenmukaisiksi»[1].

Edellä esitetystä näkyy, että englantilainen oletetun ehdon teoria muistuttaa monessa suhteessa itävaltalaista teoriaa joukkotyöehtosopimuksen määräysten muuttamisesta työsopimusten osaksi. Kumpikin teoria perustelee oikeutta joukkotyöehtosopimuksen määräysten pakolliseen toteuttamiseen oikeuselinten kautta. Englantilainen teoria, jota alla tarkastellaan seikkaperäisemmin, antaa tosin huomattavasti vähemmän takeita työntekijöille, sillä »oletettu ehto» saattaa tulla kumotuksi henkilökohtaisessa työsopimuksessa osoitetulla päinvastaisella määräyksellä ja jopa yrityksessä vakiintuneella tavallakin. On silti tärkeää korostaa, että tämän teorian ansiosta joukkotyöehtosopimus saa Englannissa eittämättä oikeudellisen merkityksen ja antaa työtätekeville mahdollisuuden puolustaa tuomioistuimen avulla siihen merkittyjä työehtoja.

On kuitenkin pantava merkille, että eräät lakimiehet koettavat käyttää hyväkseen englantilaisen joukkotyöehtosopimuksen juridisen luonteen tunnustamista pakottaakseen ammattiyhdistykset ja työntekijät noudattamaan työrauhavelvoitetta, ts. kieltäytymään lakoista.[2] Mutta nimenomaan tältä näkökannalta joukkosopimuksilla Englannissa ei tosiaankaan ole juridista voimaa. Tällaiset joukkosopimusten määräykset eivät voi muuttua osaksi henkilökohtaisia työsopi-

---

[1] O. Kahn-Freund. Report on the Legal Status of Collective Bargaining and Collective Agreements in Great Britain. Labour Relations and the Law, p. 29.

[2] J. L. Gayler. Industrial Law. London 1955, pp 170—174.

muksia, sillä niissä ei säädetä työehtoja. Nimenomaan tässä suhteessa ammattiyhdistysten kannalta joukkosopimukset Englannissa ovat gentlemannisopimuksia, jotka sisältävät ainoastaan moraalisen mutta ei juridista velvoitetta kieltäytyä lakoista. Halutessaan saada joukkotyöehtosopimukset juridisesti velvoittaviksi asiakirjoiksi Englannin pääoman edustajat eivät pyri tekemään pakottaviksi työehtoja koskevia normimääräyksiä, jotka muutenkin ovat tietyllä tavalla oikeudellisesti puolustettavissa, vaan he pyrkivät saamaan velvoittaviksi lakoista kieltäytymisen, jotta tämäkin velvoitus olisi oikeudellisesti puolustettavissa.

Belgiassakin joukkotyöehtosopimus käsitetään gentlemannisopimukseksi. Siellä ei kuitenkaan tunnusteta gentlemannisopimuksiksi kaikkia joukkosopimuksia, vaan ainoastaan ne, jotka eivät ole saaneet erityistä hyväksymystä kuninkaallisessa asetuksessa. Oikeusvoimaisiksi tunnustetut hyväksytyt sopimukset velvoittavat laillisesti osapuolia noudattamaan »työrauhaa», jonka rikkomiseen syyllistynyt osapuoli voidaan asettaa tuomioistuimen kautta rajoittamattomaan aineelliseen edesvastuuseen. »Työrauhavelvoitteen» rikkominen ei aiheuta tällaisia seuraamuksia, jos kysymyksessä on hyväksymätön (gentlemanni-) sopimus. Belgiassa nämä kahdentyyppiset joukkosopimukset vaikuttavat eri tavalla myös henkilökohtaisten työsopimusten ehtoihin. Molemmat antavat silti työntekijöille mahdollisuuden perustella vaatimuksiaan oikeuselimissä.

Mahdollisuus muuttaa joukkosopimusehtoja henkilökohtaisilla sopimuksilla. Ajatuksella joukkotyöehtosopimuksista on merkitystä työntekijöille sikäli mikäli nuo sopimukset säätävät sellaiset yleiset työ- ja palkkaehdot, joita ei voida huonontaa henkilökohtaisilla sopimuksilla. Tämä ajatus ilmaistiin ensi kerran täsmällisesti 30. maaliskuuta 1911 hyväksytyssä Sveitsin velvoiteoikeudellisessa lakikokoelmassa. Lakikokoelman 323. pykälässä sanottiin: »Joukkotyöehtosopimuksen osapuolina olevan työntekijän ja työnantajan solmima työsopimus on pätemätön siinä suhteessa, missä se eroaa edellisestä. Pätemättömät määräykset korvataan joukkosopimuksen ehdoilla.»

Myöhemmin tämä joukkosopimusmääräysten oikeusvaikutus oli hyväksytty lainsäädännöllisesti useimmissa kapitalistisissa maissa. Esim. Norjassa voimassa olevan vuoden 1927 lain (johon on tehty muutoksia 1949) 3. pykälän 3. kohdassa

sanotaan: »Jos joukkotyöehtosopimuksen sitomien työntekijän ja työnantajan solmima työsopimus sisältää määräyksiä, jotka ovat ristiriidassa joukkotyöehtosopimuksen määräysten kanssa, niin ensin mainitut määräykset katsotaan pätemättömiksi.» Japanissa voimassa olevan ammattiyhdistyksiä koskevan lain 16. pykälä sanoo: »Kaikki henkilökohtaisen työsopimuksen määräykset, jotka ovat ristiriidassa joukkosopimuksen edellyttämien työläisen työ- ja kohteluehtojen kanssa, ovat mitättömiä. Henkilökohtaisen sopimuksen mitättömät osat korvataan standardimääräyksillä. Tätä sääntöä sovelletaan niidenkin asioiden suhteen, joita ei säännellä henkilökohtaisilla työsopimuksilla.»

Vaikka esitetyissä lakisäädöksissä sanotaankin, että kaikki joukkotyöehtosopimusten kanssa ristiriidassa olevat työsopimusmääräykset ovat pätemättömiä, useimmissa kapitalistisissa maissa nuo määräykset tulkitaan lakitieteessä ja oikeuskäytännössä ainoastaan siinä mielessä, että on luvatonta huonontaa joukkosopimusehtoja työtätekevien vahingoksi. Joukkotyöehtosopimusten normimääräykset samoin kuin työlainsäädännön normitkin säätävät vain minimityöehdot, joita voidaan parantaa henkilökohtaisilla työsopimuksilla.

Tällainen joukkotyöehtosopimuksen normatiivisen vaikutuksen käsitys on ilmaistu täsmällisemmin muutamissa nykyaikaisissa lainsäädännöllisissä asiakirjoissa. Itävallassa 1947 hyväksytyn joukkotyöehtosopimuksia koskevan lain 2. pykälän 3. kohdassa muun muassa sanotaan: »Työnantajien ja työntekijöiden välisiä oikeussuhteita sääntelevien joukkotyöehtosopimusten määräyksiä ei voida kumota eikä rajoittaa työsäännöillä tai työsopimuksella. Erikoissopimukset, mikäli joukkotyöehtosopimus ei sulje niitä pois, ovat voimassa vain siinä tapauksessa, että ne ovat edullisempia työntekijälle tai koskevat seikkoja, joita ei ole säännelty joukkotyöehtosopimuksessa.»

Samoin Saksan Liittotasavallassa 1949 hyväksytty tariffisopimuslaki (johon on tehty muutoksia 1952) säätää: »Poikkeavat sopimukset ovat mahdollisia vain silloin, kun ne ovat tariffisopimuksen sallimia tai sisältävät työntekijälle edullisia muutoksia sääntelyssä» (4. §, 3. kohta). Ranskan työlakikokoelman 31. pykälä (joka toistaa 11. helmikuuta 1950 hyväksytyn lain sanamuodon) sanoo, että henkilökohtaiset tai ryhmäsopimukset saattavat poiketa joukkotyöehtosopimuksen määräyksistä ainoastaan työehtojen parantamisen suun-

taan. Tällaiset määräykset sisältyvät toisinaan joukkotyöehtosopimusten teksteihinkin (mm. USA:ssa).

Ne joukkotyöehtosopimusten normit, joita ei voida muuttaa työntekijän vahingoksi, saavat näin ollen yksipuolisesti velvoittavan luonteen.

Joukkotyöehtosopimusten normimääräyksillä on periaatteellisesti toisenlainen merkitys niissä maissa, joissa niitä pidetään vain gentlemannisopimuksina. Englannissa joukkotyöehtosopimuksen määräystä pidetään henkilökohtaisen työsopimuksen oletettuna ehtona. Yleisen oikeusopin mukaan yksikään ehto ei kuitenkaan voi olla oletettu, ellei se ole yhtäpitävä samassa sopimuksessa suoraan esitetyn ehdon kanssa. Jos työsopimuksen osapuolet ovat sopineet toisenlaisista työehdoista kuin joukkosopimuksessa on säädetty, niin viimeksi mainittu sopimus kadottaa voimansa. Joukkotyöehtosopimus kadottaa voimansa myös silloin, kun yrityksessä säädetty tapa on ristiriidassa sen kanssa.

Belgiassa ovat samankaltaisessa asemassa joukkotyöehtosopimukset, joita ei ole vahvistettu kuninkaan asetuksella. Vuonna 1954 Belgiassa hyväksyttiin kaksi työläisiä ja toimihenkilöitä koskevaa työsopimuslakia. Näissä laeissa säädetään, että silloin kun työsopimuksessa ei ole muunlaisia määräyksiä, osapuolien vastaavat oikeudet ja velvoitukset määrää joukkotyöehtosopimus. Toisin sanoen virallisesti hyväksymättömän joukkotyöehtosopimuksen määräyksiä voidaan huonontaa työnantajan ja työntekijän välisissä henkilökohtaisissa sopimuksissa.

Pariteettilautakunnissa solmitut joukkotyöehtosopimukset voidaan kuitenkin esittää Belgian hallituksen tarkastettavaksi. Hallituksella on oikeus hyväksyä sopimus tai kumota se, mutta se ei voi tehdä muutoksia sopimustekstiin. Täten hyväksytyn sopimuksen normimääräyksillä on velvoittava vaikutus. Näitä normimääräyksiä ei voida muuttaa työsopimuksissa työntekijän vahingoksi.

Englannissa ja Belgiassa »gentlemanni»-luontoiset joukkotyöehtosopimukset turvaavat työtätekeville eittämättä pienemmät minimityöehtojen noudattamistakeet. Näiden joukkosopimusten noudattaminen riippuu ennen muuta niiden ammattiyhdistysten voimasta, jotka vastustavat työnantajien työväenvastaista käytäntöä. Näistäkään sopimuksista ei kuitenkaan voida sanoa, etteivät ne sisällä juridisia normeja. Niissä säädetään kylläkin sellaiset normit, vaikka noita nor-

meja ei laillisesti voidakaan luokitella velvoittaviksi (tai yksipuolisesti velvoittaviksi), vaan tahdonvaltaisiksi.

Valtaosassa kapitalistisia maita ei laki enempää kuin oikeuskäytäntökään estä säätämästä työsopimuksessa työntekijälle edullisempia työehtoja kuin joukkotyöehtosopimukset edellyttävät. Toisen maailmansodan vuosina monissa kapitalistisissa maissa käytettiin kuitenkin laajalti tämäntapaisia esteitä. Nykyään taas kapitalistit vastustavat kaikin mahdollisin keinoin joukkosopimusmääräysten parantamista ja käyttävät aktiivisesti isäntävaltaansa kannustaakseen erilaisten »vapaaehtoisten» lisäysten ja maksujen avulla työn riiston voimistamista.

Länsisaksalaiset lakimiehet esimerkiksi toteavat, että Saksan Liittotasavallan lakitieteen ja oikeuskäytännön mukaan pidetään luvattomana kiinteiden tai maksimaalisten työehtoja koskevien normimääräysten säätäminen joukkotyöehtosopimuksissa.[1]

Joissakin maissa työnantajat koettavat sisällyttää joukkotyöehtosopimuksiin kiinteitä työ- ja palkkaehtoja koskevia määräyksiä, joihin ei voida tehdä mitään muutoksia, estääkseen siten työntekijöitä esittämästä henkilökohtaisia vaatimuksia palkankorotuksesta ja suojautuakseen kilpailulta muiden kapitalistien kanssa tällä alalla. Tällainen käytäntö vallitsee Ruotsissa, Kanadassa ja eräissä muissa maissa.

Alankomaat on yksi niistä harvoista maista, joissa tähän asti on lain mukaan ehdottomasti kiellettyä muuttaa joukkosopimusehtoja henkilökohtaisissa sopimuksissa enempää työntekijän vahingoksi kuin hyödyksikään. Vuoden 1927 lain mukaan Alankomaissa sallittiin työntekijöille suotuisampien työehtojen säätäminen kuin joukkotyöehtosopimus edellytti. Sen jälkeen kun maa oli vapautettu fasistimiehittäjistä, työsuhteita koskevan poikkeusasetuksen mukaan lokakuussa 1945 saatettiin voimaan palkkojen ja muiden työehtojen hallinnollinen valvonta. Tämä valvonta on jätetty voimaan sen jälkeenkin, kun 1. tammikuuta 1963 voimaansaatettuun työsuhteita koskevaan poikkeusasetukseen on tehty muutoksia.

Alankomaissa voimassa olevan lain mukaan hallinnollisten elinten hyväksymien joukkosopimusten normimääräykset muuttuvat ehdottomaksi standardiksi, joka säätää työja palkkaehtojen vähimmäis- ja enimmäisrajat. Työnanta-

[1] W. Reuss. Op. cit., S. 158.

jalla ei ole oikeutta muuttaa niitä mihinkään suuntaan. Niiden muuttaminen katsotaan kriminaalirikokseksi.

Joukkosopimusten normit muuttuvat tällaisten määräysten vaikutuksesta velvoittaviksi.

Joukkotyöehtosopimusten sitovuus ammattiyhdistysten jäsenten ja ammattiyhdistyksiin kuulumattomien työntekijöiden suhteen. Joukkosopimusnormien oikeusvaikutuksen määrittelemiseksi on tärkeää saada selville, mitä työntekijäpiiriä nämä normit koskevat. Joukkosopimuksia solmivat ammatilliset järjestöt ja työnantajat tai työnantajayhdistykset. Kapitalistisissa maissa eivät kuitenkaan läheskään kaikki työtätekevät ole ammattiyhdistysten jäseniä.

Likipitäisten laskelmien mukaan vuosina 1964—1966 palkkatyöläisten ja toimihenkilöiden kokonaismäärästä ammattiyhdistysten jäseniä oli Ruotsissa 76%, Itävallassa 64%, Norjassa, Belgiassa, Italiassa ja Englannissa noin 50%, Ranskassa, Saksan Liittotasavallassa, Alankomaissa, Australiassa ja Uudessa Seelannissa noin 33%, USA:ssa ja Japanissa 24% ja Kanadassa 21%.[1]

Ammattiyhdistysten jäsenmäärää koskevien tietojen perusteella ei kuitenkaan voida tehdä johtopäätöksiä siitä, kuinka suurta työntekijäin määrää joukkotyöehtosopimukset koskevat. Tämä lukumäärä ei käy yhteen ammattiyhdistysten jäsenmäärän kanssa, vaan juontuu kunkin maan oikeusjärjestyksen erikoisuuksista.

Kapitalistisissa maissa ammatilliset järjestöt eivät edusta ja puolusta ainoastaan ammattiyhdistysten jäsenten etuja, vaan myös kaikkien palkkatyöntekijöiden, muun muassa ammattiyhdistyksiin kuulumattomienkin etuja. Ammattiyhdistykset ovat suuresti kiinnostuneita siitä, että joukkosopimusten ehdot koskisivat myös järjestymättömiä työntekijöitä, sillä se edellyttäisi yleistä työehtojen paranemista kussakin maassa ja estäisi vahingollisen kilpailun eri työntekijäryhmien välillä. Kun työnantajilla on mahdollisuus säätää huonommat työ- ja palkkaehdot ammattiyhdistykseen kuulumattomille työntekijöille, he koettavat olla palkkaamatta työhön

---

[1] Tekijä on laskenut prosentit eri maiden palkkatyöläisten ja toimihenkilöiden määrää koskevien tietojen (ILO. Year Book of Labour Statistics. Geneva 1966) ja erilaisissa kansainvälisissä, hallitusten ja ammattiliittojulkaisuissa esitettyjen ammattiyhdistysten jäsenmäärää koskevien tietojen perusteella.

ammattiyhdistyksen jäseniä ja horjuttavat siten järjestyneen työväenliikkeen sosiaalisten saavutusten merkitystä.

Sitkeän luokkataistelun tuloksena eräiden kapitalististen maiden proletariaatti on onnistunut saamaan laillisen vahvistuksen määräykselle joukkotyöehtosopimuksen vaikutuksen ulottamisesta järjestymättömiin työntekijöihin. Ranskan ja Itävallan lainsäädännön mukaan työnantajaa sitova joukkotyöehtosopimus koskee kaikkia hänen yrityksensä työntekijöitä, niitäkin jotka eivät kuulu sopimuksen allekirjoittaneeseen ammattiyhdistykseen. Ruotsissa, jossa tällaista säädöstä ei ole vahvistettu laissa, työtuomioistuin on vahvistanut päätöksillään säännön, jonka mukaan joukkosopimuksen ehdot koskevat ammattiyhdistykseen kuulumattomiakin työntekijöitä, ellei itsessään joukkotyöehtosopimuksessa ole toisenlaista määräystä.

Samoin on asia Englannissa. Vaikka siellä ei olekaan vastaavaa lakia, lakitieteessä ja oikeuskäytännössä tunnustetaan, että joukkotyöehtosopimuksen normit vaikuttavat työsopimusten oletettuina ehtoina huolimatta siitä, onko konkreettinen työntekijä sopimuksen allekirjoittaneen ammattiyhdistyksen jäsen vai ei.

USA:n ja Kanadan lainsäädäntö turvaa niin ikään olemukseltaan samanlaisen joukkotyöehtosopimuksen vaikutuksen. Näissä maissa yhteisneuvotteluja käyvä ammatillinen järjestö edustaa paitsi omia jäseniään myös koko »sopimusyksikköä» (bargaining unit), jonka edustuksen valtuudet vahvistaa vastaava työsuhdehallinto. »Sopimusyksikön» saattavat muodostaa yhden tai muutaman yrityksen työntekijät tai samaan ammattiin kuuluvat työntekijät (»ammattikuntayksiköt»). Edustuslupatodistus myönnetään sille yhdistykselle, jota kannattaa työntekijöiden enemmistö kyseisessä »sopimusyksikössä». Amerikkalaisen Taftin—Hartleyn lain mukaan ei vaadita tällöin ammattiyhdistysten jäsenten mitään tiettyä prosenttimäärää »sopimusyksikössä». Kanadan liittovaltion lain mukaan tuon prosenttiluvun on oltava vähintään 50. Ammattiyhdistyksen solmima joukkotyöehtosopimus koskee samassa määrin kaikkia työntekijöitä »sopimusyksikössä» huolimatta siitä, ovatko he ammattiyhdistyksen jäseniä vai ei.

Japanin ammattiyhdistyksiä koskevan lain 17. pykälässä säädetään: »Jos kolme neljäsosaa tai sitä suurempi määrä samaan ryhmään kuuluvista tehtaan tai jonkin muun yrityk-

sen työntekijöistä on teollisen sopimuksen sitoma, niin kyseinen sopimus sitoo automaattisesti muitakin saman tehtaan tai yrityksen samaan ryhmään kuuluvia työntekijöitä.» Täten joukkotyöehtosopimus saattaa koskea järjestymättömiäkin työntekijöitä.

Japanin ammattiyhdistysliikkeen erikoisuudet aiheuttavat kuitenkin sen, että käytännössä joukkosopimusten vaikutuspiiriin eivät kuulu riittävän laajat työtätekevien kerrokset. Erillisten yritysten puitteissa toimivat pienilukuiset ammattiyhdistykset eivät aina pysty pakottamaan työnantajaa joukkotyöehtosopimuksen allekirjoittamiseen. Vuonna 1948 joukkotyöehtosopimukset koskivat noin 80 prosenttia ammattiyhdistysten jäsenistä, mutta seuraavina vuosina pääoman laajamittainen hyökkäys työtätekevien oikeuksia vastaan johti siihen, että joukkosopimusten vaikutuspiirissä oli alle 60 prosenttia ammattiyhdistysten jäsenistä.[1]

Sitä paitsi erillisissä yrityksissä toimiviin ammattiyhdistyksiin kuuluvat tavallisesti ainoastaan vakituiset työntekijät, joita olemassaolevan joukkosopimuksen ehdot koskevatkin. Niin sanottuja tilapäistyöläisiä ei hyväksytä ammattiyhdistykseen. Heitä pidetään toiseen ryhmään kuuluvina työntekijöinä, eivätkä he nauti mitään joukkosopimuksen edellyttämiä oikeuksia. Japanissa pidetään tilapäisinä päiväpalkalla olevia työläisiä, jotka ovat yhtäjaksoisesti työssä korkeintaan kuukauden, tai säännöllistä palkkaa korkeintaan kahden kuukauden aikana nauttivia työläisiä tai korkeintaan neljä kuukautta työskenteleviä kausityöläisiä tai korkeintaan 14 päivän koeajaksi otettuja työläisiä.[2]

Ulkomaiset tutkijat ovat todenneet, että japanilaisten työnantajien pyrkimys kiertää joukkosopimusten määräyksiä ja samalla myös joitakin työlainsäädännön normeja on johtanut siihen, että tilapäistyöläiset muodostavat monissa yrityksissä kolmanneksen ja toisinaan puoletkin koko työvoimasta.[3]

Monissa muissa kapitalistisissa maissa (Länsi-Saksassa,

---

[1] S. B. Levine. Labor Markets and Collective Bargaining in Japan. The State and Economic Enterprise in Japan. Princeton—New Jersey 1965, pp 652—653.

[2] S. B. Levine. Industrial Relations in Postwar Japan. Urbana 1958, p. 162.

[3] R. A. Scalapino. Japan. Labor and Economic Development. New York — London 1959, p. 101.

Italiassa, Sveitsissä, Norjassa, Tanskassa ym.) nykyäänkin joukkotyöehtosopimukset sitovat velvoittavasti ainoastaan sopimuksen allekirjoittaneen ammattiyhdistyksen jäseniä. Esimerkiksi Saksan Liittotasavallan tariffisopimuslain 3. pykälässä sanotaan: »Tariffisopimus sitoo tämän sopimuksen allekirjoittaneiden järjestöjen jäseniä ja työnantajaa, joka on tariffisopimuksen osapuoli.»

Länsi-Euroopan maissa työnantajat käyttävät hyväkseen tätä määräystä riistääkseen järjestymättömiltä työntekijöiltä joukkosopimusten säätämät etuoikeudet. Niinpä Länsi-Saksassa ammattiyhdistykseen kuulumattomat jäävät usein ilman joukkosopimuksen perusteella suoritettavia kerta- ja ajoittaismaksuja.

Viime vuosina Länsi-Euroopan maissa vallinneen taloudellisen korkeasuhdanteen kaudella isännät (varsinkin suuryritysten) eivät yleensä kuitenkaan ole pitäneet tarkoituksenmukaisena rajoittaa joukkosopimusehtojen vaikutusta yksinomaan ammattiyhdistysten jäseniin, sillä he ymmärtävät, että tuollainen syrjintä saattaisi johtaa ammattitaitoisen työvoiman poistumiseen ja uusiin työselkkauksiin. Siksi joukkosopimusten normimääräyksiä on käytännössä sovellettu niiden virallisen vaikutuspiirin ulkopuolellakin.

Joissakin maissa työnantajat ja työntekijät, joita joukkotyöehtosopimus ei sido laillisesti, vetoavat siihen työsopimuksessa ja lupautuvat soveltamaan sen määräyksiä suhteidensa sääntelyssä. Sveitsissä käytetään omalaatuista »poikkeusta» joukkotyöehtosopimuksesta niiden työnantajien ja työntekijöiden suhteen, joita ei sido joukkosopimus. Tämä »poikkeus» myöntää niille työnantajille ja työntekijöille, jotka eivät ole joukkotyöehtosopimuksen allekirjoittaneiden järjestöjen jäseniä, tuon sopimuksen edellyttämät oikeudet ja velvollisuudet, vaikka heistä ei tulekaan vastaavan järjestön jäseniä.

Toisinaan »poikkeus»-mahdollisuus edellytetään suoraan joukkosopimuksessa, jossa mainitaan, että ainoastaan »sopimusta kunnioittavat» työnantajat saattavat palkata työhön kyseisen ammattiyhdistyksen jäseniä ja joukkosopimuksen sitomat työnantajat voivat palkata työhön ainoastaan »sopimusta kunnioittavia» työläisiä. Toisinaan joukkosopimuksessa säädetään, että vastaaviin järjestöihin kuulumattomien työnantajien ja työntekijöiden on jäsenmaksujen asemesta suoritettava solidaarisuusmaksut asianomaiseen rahastoon osallistuakseen sopimukseen.

Italiassa voimassa oleva joukkosopimusten vaikutuspiiriä koskeva määräys kaipaa erikoista tarkastelua. Italian Tasavallan vuoden 1947 perustuslain 39. pykälän mukaan ammattiyhdistyksille myönnetään oikeus »solmia joukkotyöehtosopimuksia, jotka sitovat kaikkia niihin työntekijäryhmiin kuuluvia henkilöitä, joita kyseinen sopimus koskee». Tämä perustuslaillinen normimääräys samoin kuin Italian perustuslain monet muutkin sosiaalis-taloudellisia oikeuksia ja vapauksia koskevat määräykset ovat kuitenkin jääneet tähän mennessä toteuttamatta.

Mainitun perustuslaillisen määräyksen ignorointi aiheuttaa oleellista vahinkoa Italian työväenliikkeelle. Siksi Italian kommunistisen puolueen ohjelmallisissa asiakirjoissa pidetään ratkaisevan merkityksen omaavana taistelua »erga omnes» -periaatteen (jonka mukaan joukkotyöehtosopimus sitoo ehdottomasti *kaikkia*) tiukan toteuttamisen puolesta.[1]

4. Hallinto-oikeudelliset lisäykset joukkotyöehtosopimusten järjestelmään

Työväenjärjestöjä huolestuttaa se tosiseikka, että huomattavat työntekijäryhmät jäävät joukkotyöehtosopimusten vaikutuspiirin ulkopuolelle. Työläiset ja toimihenkilöt, joiden työehtoja ei säännellä joukkosopimuksin, ovat proletariaatin eniten riistetty osa. Alhaisella tasolla olevat työ- ja palkkaehdot eivät ainoastaan vahingoita heitä itseään, vaan myös vaikeuttavat järjestyneiden työtätekevien taistelua sosiaalisten saavutusten laajentamiseksi joukkotyöehtosopimustietä. Se aiheuttaa usein epätarkoituksenmukaista kilpailua työntekijöiden keskuudessa ja työnantajien pyrkimystä vaihtaa järjestyneet työläiset järjestymättömiin.

Toisaalta joukkosopimusten rajoitettu vaikutuspiiri herättää tyytymättömyyttä niissä kapitalisteissa, joiden on noudatettava joukkosopimusten määräyksiä. Näiden kapitalistien mielestä on epäoikeudenmukaista, että heidän kilpailijoillaan on suurempi työvoiman riiston vapaus, ja he vaativat, että säädettäisiin tasavertaiset kilpataistelun ehdot. Koska tällai-

---

[1] Программные документы коммунистических и рабочих партий капиталистических стран Западной Европы. Госполитиздат, 1960, стр. 284.

sia vaatimuksia esittävät suurkapitalistit (sillä heidän yrityksissään ovat tavallisesti voimassa joukkotyöehtosopimukset), heidän mielipiteensä saa oleellisen merkityksen.

Ammattiyhdistysten kamppailu, jota tässä kysymyksessä kannattaa myös osa työnantajista, on joissakin kapitalistisissa maissa johtanut siihen, että valtio on säätänyt joitakin hallinnollisia lisäyksiä joukkotyöehtosopimusten järjestelmään. Niitä ovat ensinnäkin yleisesti velvoittavien joukkosopimusten instituutio ja toiseksi minimityöehtojen säätäminen hallinnollista tietä yrityksissä, joissa joukkosopimus ei ole voimassa.

Joukkotyöehtosopimuksen yleisen velvoittavuuden hallinnollinen säätäminen. Muutamissa Länsi-Euroopan maissa ja Japanissa laki myöntää hallinnollisille elimille oikeuden päättää joukkotyöehtosopimuksen yleisestä velvoittavuudesta. Tällainen sopimus koskee pakottavasti alueellisessa ja aloittaisessa vaikutuspiirissään kaikkia työnantajia, jotka eivät kuulu sopimuksen allekirjoittaneisiin yhdistyksiin, ja kaikkia ammattiyhdistyksiin kuulumattomia työntekijöitä.

Asianomaiset ammatilliset ja työnantajajärjestöt voivat anoa joukkosopimuksen julistamista yleisesti velvoittavaksi. Jotta anomus voitaisiin tyydyttää, joukkosopimuksen on vastattava tiettyjä vaatimuksia.

Niinpä länsisaksalaisen lain mukaan yleisesti velvoittavaksi voidaan julistaa vain sellainen tariffisopimus, joka sitoo vaikutuspiirissään vähintään 50 prosenttia työntekijöistä, ja vastaavan päätöksen on tällöin oltava »yhteiskunnallisten etujen» sanelema. Näitä vaatimuksia voidaan olla noudattamatta ainoastaan »äärimmäisen kurjan sosiaalisen aseman» (der soziale Notstand) poistamista tavoiteltaessa.

Itävaltalaisen lain mukaan yleisesti velvoittavaa joukkosopimusta nimitetään ohjesäännöksi (Satzung). Ohjesäännöksi voidaan julistaa joukkosopimus, joka on vaikutuspiirissään merkityksellisin. Sellaiseksi katsotaan joukkosopimus, joka koskee huomattavaa määrää samankaltaisia yrityksiä ja työntekijöiden enemmistöä. Laissa ei kuitenkaan osoiteta yritysten tai työntekijöiden välttämätöntä vähimmäismäärää.

Japanissa ammattiyhdistyslaki edellyttää, että työministeri tai prefektuurin kuvernööri voi laajentaa teollisen sopimuksen vaikutuspiiriä paikkakunnan kaikkia kyseiseen ryhmään kuuluvia työntekijöitä ja heidän työnantajiaan koskevaksi, jos sopimusehdot koskevat suurimpaa osaa tämän sa-

man ryhmän työntekijöistä paikkakunnalla. Tällainen päätös hyväksytään toisen tai kummankin sopimuspuolen pyynnöstä ja työsuhteiden lautakunnan suosituksen mukaisesti.

Ranskassa 11. helmikuuta 1950 hyväksytyn lain mukaan tehdään ero tavallisten joukkosopimusten ja sellaisten joukkosopimusten välillä, jotka saattavat koskea kolmansia henkilöitä. Viimeksi mainittuja joukkosopimuksia ei ole välttämätöntä solmia kaikkien, vaan ainoastaan edustavimpien järjestöjen, ts. niiden joihin kuuluu suurin osa työnantajista ja työntekijöistä. Käytännössä sellaisiksi tunnustetaan tärkeimpiin ammattiyhdistysliittoihin kuuluvat ammattiyhdistykset. Kun tavallisten joukkotyöehtosopimusten solmimiseen osallistuu vain kaksi asianomaista osapuolta, niin niiden sopimusten solmimiseen, jotka voivat koskea kolmansia henkilöitä, osallistuu neuvottelulautakunnan puheenjohtajana valtion välittäjä, työasiamies. Hänen on myötävaikutettava sopimuksen aikaansaamiseen. Kun sopimuspuolet määrittelevät tavallisten joukkosopimusten sisällön aivan vapaasti, niin kolmansia henkilöitä koskeviin sopimuksiin on lain mukaan merkittävä kolmenlaiset määräykset: a) määräykset henkilökohtaisten työsopimusten ehdoista (minimipalkat, työsuhteen pituudesta aiheutuvat lisämaksut, irtisanomisavustukset, lyhin irtisanomisaika); b) joukkosopimuksen osapuolien velvollisuuksiin liittyvät määräykset, ennen muuta ne jotka koskevat lakkojen ja työnsulkujen ilmoittamista edeltävää aikaa; c) sopimuksen voimassaoloaikaa koskeva määräys (korkeintaan viisi vuotta, mutta ellei sopimuksessa ole määritelty sen voimassaoloaikaa, on osoitettava sen purkamisesta tehtävän ilmoituksen aika).

Päätöksen näiden joukkotyöehtosopimusten vaikutuksen ulottamisesta kolmansiin henkilöihin voi tehdä työministeri ylimmän joukkosopimuslautakunnan suosituksesta.

Belgiassa pariteettilautakuntien solmimat joukkosopimukset voidaan esittää hallituksen hyväksyttäväksi. Tällainen kuninkaan asetuksella vahvistettu joukkosopimus sitoo konkreettisen talousalan kaikkia työnantajia ja työntekijöitä. Belgiassa tällä menetelmällä on lisäksi sekin merkitys, että hyväksytyn joukkosopimuksen määräykset saavat velvoittavan luonteen, kun taas hyväksymättömän joukkosopimuksen normeilla on vain tahdonvaltainen vaikutus ja niitä voidaan muuttaa henkilökohtaisissa sopimuksissa työntekijöiden vahingoksi.

Sveitsin Liiton vuoden 1874 perustuslaki (31. joulukuuta 1955 tehtyine muutoksineen) edellyttää 4. »c» pykälässä, että Liitolla on lainsäädäntäoikeus kysymyksissä, jotka koskevat »joukkosopimusten tai muiden työnantajien sekä toimihenkilöiden ja työläisten yhdistysten keskinäisten sopimusten yleistä velvoittavuutta työrauhan ylläpitämistarkoituksessa». Perustuslain mukaan näitä kysymyksiä koskevien asetusten velvoittavuus »voidaan säätää ainoastaan työnantajien sekä toimihenkilöiden ja työläisten keskinäisten työsuhteiden alalla sillä ehdolla kuitenkin, että annettavissa määräyksissä otetaan riittävästi huomioon alueelliset eroavuudet ja vähemmistön lailliset edut ja suojellaan yhdenvertaisuutta lain edessä sekä liittoutumisvapautta».

Tätä jo 1947 voimaan saatettua perustuslaillista asetusta on täsmennetty 28. syyskuuta 1956 hyväksytyllä erikoislailla. Päätöksen joukkotyöehtosopimuksen yleisestä velvoittavuudesta tekee Liittoneuvosto (liittohallitus), jos joukkosopimus vaikuttaa useammassa kuin yhdessä kantonissa, tai kantonin hallitus, jos sopimus koskee vain kyseistä kantonia. Viimeksi mainitussakin tapauksessa Liittoneuvoston on hyväksyttävä päätös.

Sveitsiläisen lain mukaan päätös joukkosopimuksen yleisestä velvoittavuudesta voidaan tehdä sillä ehdolla, että kyseinen sopimus ei loukkaa ihmisten yhdenvertaisuutta lain edessä tai liittoutumisvapautta, ei ole ristiriidassa valtion politiikan kanssa ja sitoo vaikutuspiirissään työnantajien ja työntekijöiden enemmistöä. Perusteeksi tämän päätöksen tekoon on asetettava joukkosopimuksen sitomien työnantajien ja työntekijöiden vakavien vaikeuksien ehkäiseminen.[1]

Niissä maissa, joissa säädetään joukkotyöehtosopimusten yleinen velvoittavuus, tämän päätöksen tekoon oikeutettu elin voi tavallisesti ainoastaan joko tyydyttää tai torjua vastaavan anomuksen, mutta sillä ei ole oikeutta tehdä mitään muutoksia sopimuspuolten esittämiin yleisesti velvoittavaksi ilmoitettavan joukkosopimuksen ehtoihin. Muunlainen järjestys vallinnee vain Japanissa.

Japanissa työsuhdelautakunnat, jotka koostuvat työnanta-

[1] Vuoden 1961 lopulla Sveitsissä oli rekisteröity kaikkiaan 1538 joukkosopimusta. Yleisesti velvoittaviksi oli hyväksytty 49 sopimusta, jotka koskivat 35 000 työnantajaa (mm. 9000 työnantajajärjestöihin kuulumatonta) ja 146 000 työntekijää (joista 86 000 ei kuulunut ammattiyhdistyksiin) (Labour Relations and the Law, p. 124).

jien, ammattiyhdistysten ja valtion edustajista ja toimivat jokaisessa prefektuurissa sekä yleisvaltakunnallisella tasolla, omaavat oikeuden joukkosopimuksen yleistä velvoittavuutta määritellessään muuttaa niitä sopimusehtoja, joita lautakunta pitää sopimattomina. Japanissa tehdään kuitenkin hyvin harvoin päätöksiä joukkosopimusten velvoittavuuden laajentamisesta, mikä johtuu tavallisesti siitä, että maassa ovat vallitsevina eri työmaiden joukkosopimukset.[1]

Useimmissa maissa joukkosopimuksen julistaminen yleisesti velvoittavaksi ei johda sopimuspuolten autonomisten oikeuksien loukkaamiseen. Niillä on edelleenkin mahdollisuus tehdä sopimukseen tarpeellisia muutoksia ja lisäyksiä ja jopa purkaa se. Kun joukkosopimus puretaan tai sen voimassaoloaika menee umpeen, sen yleinen velvoittavuuskin kadottaa voimansa. Kun joukkosopimusehtoja muutetaan, muutetut määräykset kadottavat voimansa kolmansiin henkilöihinkin, mutta uudet määräykset koskevat heitä vasta sitten, kun julistetaan toistamiseen sopimuksen yleinen velvoittavuus. Tehtyjen muutosten luonteesta riippuen yleisesti velvoittavan joukkosopimuksen muut määräykset sitovat edelleenkin kolmansia henkilöitä tai ne katsotaan myös pätemättömiksi.

Joissakin maissa tämä kysymys ratkaistaan toisin. Alankomaissa esimerkiksi joukkosopimuksen yleistä velvoittavuutta koskeva hallinnollinen päätös sitoo paitsi kolmansia henkilöitä myös sopijapuolia, jotka siten menettävät oikeutensa tehdä muutoksia sopimukseen sen yleisen velvoittavuuden voimassaoloaikana.[2]

Anglosaksisissa maissa ei ole olemassa joukkosopimuksen yleisen velvoittavuuden järjestelmää. Englannissa (toisin kuin USA:ssa ja Kanadassa) on kuitenkin tapa, joka vaikutukseltaan muistuttaa mainittua järjestelmää. Se on edellytetty vuoden 1959 työehtolain 8. pykälässä (The Terms and Conditions of Employment Act) ja antaa työministeriölle oikeuden vaatia, että työtuomioistuimen välityksellä tehtäisiin päätös, jonka mukaan joukkosopimuksen vaikutuspiiriin suljettaisiin myös toiminimi, jonka omistaja ei ole kyseisen sopimuksen osallinen.

Tähän toimenpiteeseen turvaudutaan Englannissa silloin,

---

[1] S. B. Levine. Industrial Relations in Postwar Japan, p. 139.
[2] M. G. Levenbach. The Law Relating to Collective Agreements in the Nederlands. Labour Relations and the Law, p. 114.

kun erillinen outsider-yhtiö kieltäytyy soveltamasta samalla talousalalla voimassa olevan joukkosopimuksen ehtoja, jotka koskevat alan työnantajien ja työntekijöiden perusosaa. Työministeriö koettaa aluksi taivuttaa tällaisen toiminimen omistajan noudattamaan vapaaehtoisesti joukkosopimusta, mutta tämän kieltäytyessä se saattaa kääntyä työtuomioistuimen puoleen, joka on oikeutettu tekemään pakottavan päätöksen tästä kysymyksestä, ja silloin outsider-yrittäjän on pakko soveltaa joukkosopimuksen ehtoja kaikkiin työntekijöihinsä, niin ammattiyhdistykseen kuuluviin kuin siihen kuulumattomiinkin. Työtuomioistuimen päätös on voimassa joukkosopimuksen purkamiseen tai muuttamiseen asti. Kaikki sopimukseen tehtävät muutokset mitätöntävät työtuomioistuimen päätöksen ja pakottavat anomaan uutta päätöstä.

Englannin tuomioistuimen päätös ei koske kaikkia yrityksiä konkreettisella talousalalla, vaan ainoastaan sitä, jonka suhteen kanne nostetaan.

Englantilaiset tutkijat ovat todenneet, että työtuomioistuimen päätökset tällä alalla eivät ole erittäin tehokkaita, sillä ammattientarkastajat eivät valvo niiden noudattamista eikä outsider-toiminimissä ole tavallisesti ammattiyhdistyksiä, jotka voisivat pakottaa työnantajan noudattamaan joukkosopimuksen ehtoja. Vaikka jotkut työntekijät saattavat vaatia oikeuksiensa toteuttamista tuomioistuimen kautta, monet ammattiyhdistykseen kuulumattomat eivät kuitenkaan osaa tehdä sitä tai eivät uskalla haastaa oikeuteen työnantajaansa.[1]

Italiassa ei ole vakituista menetelmää, joka sitoisi hallinnollisella päätöksellä kolmannet henkilöt joukkosopimuksiin. 14. heinäkuuta 1959 julkaistu laki n:o 741 edellytti joukkosopimusten vaikutuspiirin laajentamista, mutta se koski vain tämän lain julkaisemishetkellä voimassa olleita joukkosopimuksia. Se oli vain kertatoimenpide ja edellytti vuoden 1959 joukkosopimuksiin merkittyjen työ- ja palkkaehtojen vahvistamista tietyillä talousaloilla miniminormeiksi.

Tämän lain perusteella Italiassa julkaistiin lähes tuhat asetusta eri talousalojen työntekijöiden työ- ja palkkaehtojen miniminormeista. Joukkosopimusten osapuolet säilyttivät

---

[1] O. Kahn-Freund. Report on the Legal Status of Collective Bargaining and Collective Agreements in Great Britain, pp 33—34.

kuitenkin oikeuden työehtojen parantamiseen, mitä ammattiyhdistykset käyttivät tietenkin hyväkseen. Tuloksena oli, että seuraavina vuosina työ- ja palkkaehtoja sääntelevät normit olivat jälleen erilaiset niissä yrityksissä, joissa oli voimassa joukkosopimus, ja niissä, joissa sitä ei ollut.

Minimityöehtojen säätäminen hallinnollisesti. Kuten tunnettua kaikissa kapitalistisissa maissa on lakeja, jotka sisältävät määräyksiä joistakin välttämättömistä minimityöehdoista. Nämä määräykset koskevat työajan ja lomien pituutta, työturvallisuustoimenpiteitä, sosiaalivakuutuksen ehtoja jne. Länsi-Euroopan kapitalististen maiden ja Japanin laeissa on suurempi määrä minimityöehtoja koskevia määräyksiä kuin anglosaksisten maiden laeissa. Eri maissa ilmenee jyrkkää eroavuutta paitsi lainsäädännöllisten takeiden suhteen myös siinä, mitkä työehdot kuuluvat laillisesti säänneltäviin. Kaikille kapitalistisille mailla on kuitenkin leimallista se, että lainsäädäntö ei määrää tärkeintä ehtoa: vähimmäispalkkaa.

Ainoastaan USA:ssa 1938 hyväksytty laki »Oikeudenmukaisista työehdoista» (myöhempine korjauksineen) säätää vähimmäispalkan valtakunnallisen merkityksen omaavien yritysten työläisille ja toimihenkilöille. Joissakin osavaltioissa on julkaistu samanlainen laki. Sen säätämät tuntipalkat ovat pienemmät kuin valtakunnallisessa laissa määrätyt, vaikka tämänkin lain vahvistamat palkat eivät saavuta puoltakaan virallisten elinten osoittamasta toimeentulominimistä.

Ranskassa valtakunnallinen, kaikissa ammateissa työtätekeville taattu vähimmäispalkka määrätään hallituksen asetuksella eikä laeilla. Työnantajilla ei ole lupaa maksaa sitä pienempää palkkaa. Vaikka tämä vähimmäispalkka määrätäänkin liikkuvan elinkustannusasteikon perusteella, se jää tavallisesti huomattavasti jälkeen välttämättömyystarvikkeiden hintojen noususta.

Useimmissa muissa kapitalistisissa maissa ei ylipäänsä ole valtakunnallista pakollista palkkaminimiä. Siksi niille työntekijöille, joita työehtosopimus ei koske, palkka määrätään työnantajan kanssa tehdyn ehdottomasti »vapaan» sopimuksen mukaan. Käytännössä tämä johtaa siihen, että kyseiset työntekijäryhmät joutuvat jopa porvarillisen lainsäätäjänkin mielestä todella kurjaan asemaan.

Tämän ongelman lieventävänä ratkaisuna joidenkin kapitalististen maiden lainsäädäntö edellyttää hallinnollisia toi-

menpiteitä minimityöehtojen säätämiseksi joillekin työntekijäryhmille. Länsi-Saksassa 11. tammikuuta 1952 hyväksytty laki antaa esimerkin tällaisesta ratkaisusta. Laissa sanotaan, että »palkan ja muiden työehtojen sääntely tapahtuu periaatteessa tariffisopimuksen mukaisesti osapuolten vapaalla sopimuksella». Minimityöehdot voidaan määritellä hallinnollisesti vain seuraavissa tapauksissa: a) ellei kyseisellä talousalalla ole työnantajien ja työntekijöiden järjestöjä tai jos niihin kuuluu vain työntekijöiden ja työnantajien vähemmistö; b) jos minimityöehtojen säätäminen on tarpeellista työntekijöiden välttämättömien sosiaalisten ja taloudellisten tarpeiden tyydyttämiseksi; c) ellei näitä työehtoja säännellä yleisesti velvoittavan tariffisopimuksen avulla.

Ammattiliittojen ja työnantajayhdistysten edustajien muodostaman lautakunnan suosituksesta liittovaltion työministeri tekee päätöksen minimityöehtojen säätämisestä hallinnollisesti. Laissa (4. pykälä, 4. kohta) sanotaan, että minimityöehdot määräävät »palkan ja muiden työehtojen alarajan». Näiden määräysten noudattaminen on pakollista eikä niitä voida muuttaa henkilökohtaisissa sopimuksissa (työntekijälle epäedulliseen suuntaan). Laissa kuitenkin tähdennetään, että tariffisopimuksen määräykset ovat etusijalla, ts. kun tariffisopimus on solmittu, sen määräykset syrjäyttävät kyseisen hallinnollisen asiakirjan antamat ohjeet.

Länsi-Saksassa päätös minimityöehdoista määrää käytännössä tavallisesti ainoastaan vähimmäispalkan eikä koske muita työehtoja. Ammattientarkastajat valvovat näiden määräysten täytäntöönpanoa.

Itävallassa 4. heinäkuuta 1951 julkaistu laki minimipalkkatariffien säätämisestä edellyttää itse asiassa samanlaista sääntelyä. Laki koskee vain vähimmäispalkkoja eikä muita työehtoja, kuten sen nimikin jo osoittaa. Säädettyjä palkkoja voidaan työsopimuksessa muuttaa ainoastaan työntekijälle edulliseen suuntaan. Laissa sanotaan, että »kaikki joukkotyöehtosopimukset ja kaikki ohjesäännöt tekevät vaikutuspiirissään mitättömäksi minimaalisen palkkatariffin» (3. pykälä, 4. kohta).

Englannissa on säädetty samanlainen järjestys palkkaneuvostoja koskevassa lainsäädännössä (Wages Councils Act, 1949; Agricultural Wages Act, 1948 (England and Wales); Agricultural Wages (Scotland) Act, 1949).

Englannissa, Walesissa ja Skotlannissa on maatalousalan palkkaneuvostoja. Maatalousalaan kuulumattomia palkkaneuvostoja perustetaan kussakin eri tapauksessa työministerin erikoismääräyksestä. Palkkaneuvostoihin kuuluu yhtä monta työnantajien ja työntekijöiden edustajaa ja muutamia »puolueettomia» jäseniä. Palkkaneuvostot käsittelevät kysymyksiä minimaalisten työ- ja palkkaehtojen määrittelemisestä niitä yrityksiä ja työntekijäryhmiä varten, jotka eivät kuulu joukkotyöehtosopimusten vaikutuspiiriin. Neuvostot esittävät suosituksia, jotka eivät ainoastaan määrää yksityiskohtaisesti palkkoja, vaan sääntelevät myös muita kysymyksiä, esim. maksujärjestyksen seisokkien ajalta, lomien pituuden ja myöntämisjärjestyksen yms. Näissä asiakirjoissa annetut takeet ovat aina paljon alhaisemmat kuin joukkotyöehtosopimuksissa.

Palkkaneuvoston suositukset esitetään työministerille, jolla on oikeus hyväksyä tai kumota ne, mutta ei ole oikeutta muuttaa niiden sisältöä. Hyväksyttyään suosituksen työministeri saattaa sen voimaan asetuksella palkkojen sääntelystä. Tällainen asetus on velvoittava eikä sen määräyksiä voida muuttaa henkilökohtaisissa sopimuksissa työntekijän vahingoksi.

Englannissa on melko laajalti käytännössä edellä esitetty minimityöehtojen sääntelyjärjestys. Se koskee suunnilleen 20 prosenttia kaikista palkkatyöntekijöistä.[1]

Japanissa 15. huhtikuuta 1959 hyväksytty vähimmäispalkkalaki edellyttää pienipalkkaisimpien työntekijäryhmien vähimmäispalkkojen määrittelymahdollisuutta. Yleisen säännön mukaan tämän palkkatason määräävät alueittain työnantajat itse tai heidän järjestönsä. Päätös saatetaan voimaan työministerin asetuksella. Valtion, työnantajien ja työväenjärjestöjen edustajista hallituksen nimittämän palkkaneuvoston suosituksesta työministeri saattaa vain poikkeustapauksissa määrätä ilman työnantajajärjestöjen päätöstäkin vähimmäispalkkarajan eri talousaloilla, toimialoilla ja eri alueilla.

Japanin varatyöministerin mielipiteen mukaan tämän lain hyväksyminen oli käänteentekevä tapahtuma maassa.[2] Japanin taisteluhenkiset ammatilliset järjestöt esiintyvät

---

[1] O. Kahn-Freund. Report on the Legal Status of Collective Bargaining and Collective Agreements in Great Britain, p. 37.

[2] Japan Labor Legislation. Tokyo 1959, p. 1.

kuitenkin jyrkästi tätä lakia vastaan tähdentäen, että sen määräykset ovat mitättömiä ja niiden käyttöala suppea ja että työtätekevillä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa ratkaisujen tekoon.[1] Vuodesta 1957 alkaen Japanin ammattiyhdistysten pääneuvosto on kamppaillut maan kaikille työtätekeville yhtenäisen vähimmäispalkkajärjestelmän voimaan saattamisen puolesta, mutta työnantajat ja hallitus eivät ole tähän mennessä suostuneet tyydyttämään tätä vaatimusta.

Päätökset minimityöehtojen säätämisestä ja joukkotyöehtosopimusten yleisestä velvoittavuudesta eroavat juridiselta olemukseltaan joukkotyöehtosopimuksista. Nämä päätökset ovat hallintovallan toimenpiteitä ja ne asettavat tiettyjä velvoituksia työnantajille, jotka eivät halua solmia tai soveltaa joukkotyöehtosopimuksia. Kun joukkotyöehtosopimuksen muodollisena perustana on osapuolien vapaaehtoinen sopiminen, niin hallinnolliset päätökset perustuvat valtiolliseen pakotukseen.

Käsityksemme mukaan nämä toimenpiteet eivät kuitenkaan eroa toisistaan periaatteellisesti enempää luokkasisältönsä kuin määräystensä normatiivisen vaikutuksenkaan puolesta. Joukkotyöehtosopimuksilla on normatiivinen vaikutus ilman erityistä hallinnollista vahvistustakin, ainakin sopimuksen allekirjoittaneiden järjestöjen jäsenten suhteen.

Sitä paitsi porvarillinen lainsäädäntö asettaa etusijalle joukkotyöehtosopimuksen normit joukkosopimusten yleistä velvoittavuutta ja minimityöehtoja koskevien hallinnollisten päätösten määräyksiin verraten. Yleisenä sääntönä on, että joukkosopimuksen solmiminen näiden hallinnollisten päätösten vaikutuspiirissä mitätöntää vastaavien hallinnollisten päätösten oikeusvaikutuksen.

Mainitut hallinnolliset päätökset ovat tosiaankin vain eräänlainen lisäys joukkosopimusjärjestelmään. Ne joko laajentavat pakkomenetelmin solmittujen joukkosopimusten vaikutuspiiriä tai säätävät minimityöehtonormit niille työntekijäryhmille, joita joukkosopimukset eivät koske.

[1] This is Sohyo. Its Principles and Activities, pp 31—36.

5. Pakollinen välimiesmenettely työehtoasioissa

Paitsi joukkosopimusmenetelmää kapitalistisissa maissa käytetään palkka- ym. työehtoasioissa myös pakollista välimiesmenettelyä. Tätä menettelyä käyttämällä porvaristolla on mahdollisuus pakottaa työväenluokka taipumaan sellaisiin päätöksiin, joita ammattijärjestöt eivät hyväksyisi tavallisia yhteisneuvotteluja käydessään. Pakollinen välimiesmenettely edellyttää aina joko täydellistä lakkokieltoa tai työtätekevien lakko-oikeuden jyrkkää rajoittamista, mikä vaikeuttaa heidän taisteluaan työehtojen parantamisesta.

Itse asiassa pakollinen välimiesmenettely suorittaa aina kahdenlaisia tehtäviä: säätää työ- ja palkkaehtoja ja ratkaisee työriitoja. Kapitalistisissa maissa asetetaan etualalle aina jompikumpi näistä tehtävistä riippuen siitä, mikä asema pakollisella välimiesmenettelyllä on yleisessä työsuhteiden sääntelyjärjestelmässä.

Suurimmassa osassa kapitalistisia maita pakollinen välimiesmenettely on erikoisluontoinen lisäys joukkosopimusten perusmekanismiin, poikkeustoimenpide työnseisauksen ehkäisemiseksi erinäisillä valtiollisen ja taloudellisen toiminnan aloilla. Välityselimen varsinaisena tehtävänä on selkkauksen sovittelu. Välimiesmenettelyn avulla tehty päätös uusista työehdoista on ennen muuta työnantajien ja työntekijöiden välisen riidan ratkaisu, joka estää lakon tai työnsulun. Pakollisen välimiesmenettelyn järjestelmiä on parasta tarkastella porvarillisen valtion käyttämien työriitojen ratkaisumenetelmien yhteydessä.[1]

Tässä jaksossa tarkastelun kohteena on niiden maiden pakollinen välimiesmenettely, joissa se on saanut itsenäisen merkityksen ja muuttunut työ- ja palkkaehtojen tärkeimmäksi säätämismenetelmäksi. Vaikka välimiesmenettely liittyy näissäkin maissa erottamattomasti työriitoihin, itse riidat eivät ainoastaan ilmennä työn ja pääoman välisiä antagonistisia ristiriitoja, vaan ovat käytännöllisesti katsoen ainoa laillinen peruste voimassa olevien työ- ja palkkaehtojen tarkistamista varten.

Tällainen pakollisen välimiesmenettelyn järjestelmä on voimassa Australiassa ja Uudessa Seelannissa. Näissä maissa

[1] Ks. tämän kirjan III luvun 4. jaksoa.

työntekijöiden ja työnantajien järjestöt solmivat toisinaan joukkosopimuksia, joita nimitetään teollisiksi sopimuksiksi. Nämä sopimukset ovat alistetussa asemassa välimiesmenettelyn avulla tehtyihin päätöksiin nähden. Työnantajat eivät hevillä suostu tekemään mitään myönnytyksiä joukkosopimusten mukaan, vaan panevat aiheellisesti toiveensa heille suotuisaan ratkaisuun pakollisen välimiesmenettelyn tietä.

Välimiesmenettelyn järjestelmä näissä maissa on perustettu 1800-luvun ja 1900-luvun vaihteessa. Työläiset kävivät siihen aikaan sitkeää taistelua poliittisten ja taloudellisten oikeuksiensa tunnustamisesta, parlamenttiedustuksestaan ja työehtojensa parantamisesta.

Suurlakot 1800-luvun lopulla, ja eritoten australialaisten merimiesten lakko 1890, johon yhtyivät muidenkin talousalojen ammattiliitot, antoivat välittömästi aihetta pakollista välimiesmenettelyä koskevan lainsäädännön kehittelylle. Viimeksi mainittu lakko jatkui kaksi ja puoli kuukautta, ja vaikka työtätekevät eivät saaneetkaan tyydytetyksi vaatimuksiaan, lakko huolestutti vakavasti työnantajia, jotka alkoivat etsiä keinoja kärkevien luokkayhteenottojen ehkäisemiseksi vastaisuudessa.

Sanottakoon, että ammattiyhdistysjohtajat ja vähän aikaisemmin perustetun Australian labourpuolueen johtomiehet kannattivat silloin aktiivisesti pakollisen välimiesmenettelyn voimaansaattamista. He lähtivät siitä, että verrattain heikon ay-liikkeen oli vaikea vastustaa työnantajien ylivoimaa, ja toivoivat pakollisen välimiesmenettelyn avulla saavansa kapitalisteilta reaalisia myönnytkysiä. Niinpä vuonna 1900 eräs labouristi-jäsen puhui Uuden Etelä-Walesin parlamentissa muun muassa, että pakollinen välimiesmenettely muuttuu epäedulliseksi työväenluokalle, kun vastaisuudessa maan taloudellinen asema paranee ja ammattiyhdistykset lujittuvat. Silloin välitysoikeuden ratkaisut tulevat tyydyttämään enemmän työnantajien kuin työläisten etuja. Australian ammattiyhdistykset uskaltautuvat kuitenkin riskiin, tämä parlamentinjäsen ilmoitti.[1] Myöhemmät tapahtumat osoittivat, että hänen ennustuksensa oli hyvin profeetallinen.

Ensimmäinen pakollista välimiesmenettelyä koskeva laki hyväksyttiin 1894 Uudessa Seelannissa ja sitten 1900 Länsi-

[1] The Australian Labour Movement (1850—1907). Extracts from Contemporary Documents. Sydney 1965, p. 231.

Australian osavaltiossa ja 1901 Uuden Etelä-Walesin osavaltiossa. Australian Liiton vuoden 1900 perustuslaki (51. pykälä, 35. kohta) antoi liittovaltion parlamentille oikeuden julkaista lakeja »sovintomenettelystä ja välimiesmenettelystä teollisuudessa syntyvien selkkausten ehkäisemiseksi ja ratkaisemiseksi, mikäli nuo selkkaukset ylittävät jonkin yhden osavaltion puitteet». Tämän lakimääräyksen perusteella Australiassa oli 1904 hyväksytty valtakunnallinen laki sovinto- ja välimiesmenettelystä (Commonwealth Conciliation and Arbitration Act).

Nykyään pakollinen välimiesmenettely on voimassa Uudessa Seelannissa, Australian liittovaltiojärjestelmässä ja neljässä kuudesta Australian osavaltiosta (Uudessa Etelä-Walesissa, Queenslandissa, Länsi-Australiassa ja Etelä-Australiassa). Australian kahdessa osavaltiossa (Victoriassa ja Tasmaniassa) on voimassa palkkaneuvostojen järjestelmä (Wages Boards), joka on samankaltainen kuin edellä tarkastelemamme Englannin palkkaneuvostojen järjestelmä.

Pakollisen välimiesmenettelyn järjestelmistä merkityksellisin on Australian liittovaltion järjestelmä. Sen peruspiirteet toistuvat eri osavaltioiden lainsäädännössä. Liittovaltion lain 65. pykälän mukaisesti valtakunnallisten välityselinten päätöksillä on prioriteetti osavaltion elinten hyväksymiin lakeihin, asetuksiin ja päätöksiin verraten, ja viimeksi mainitut kadottavat oikeusvaikutuksensa, jos ne ovat ristiriidassa valtakunnallisten päätösten kanssa. Suurimmasta osasta kysymyksiä osavaltioiden elinten tekemät päätökset jäljentävät valtakunnallisten välityselinten päätöksiä tai ovat hyvin samankaltaisia kuin ne. Valtakunnallisten elinten välittömästi työ- ja palkkasuhteita sääntelevät päätökset koskevat puolta koko miestyövoimasta ja neljännestä naistyövoimasta.[1]

Voimassa olevan pakollisen välimiesmenettelyn valtakunnallisen järjestelmän tärkein elin on valtakunnallinen sovinto- ja välimieslautakunta (Commonwealth Conciliation and Arbitration Commission). Se on perustettu vuoden 1956 lain mukaan ainoaksi työehtoja säätämään valtuutetuksi elimeksi. Lautakunnan rinnalla on olemassa valtakunnallinen työtuomioistuin (Commonwealth Industrial Court), jonka tehtävänä on lautakunnan määräysten ja päätösten tulkitseminen ja voimaansaattaminen. Vuoteen 1956 asti näiden kum-

[1] O. R. Foenander. Op. cit., p. 169.

mankin elimen tehtäviä suoritti yhtenäinen elin — valtakunnan sovinto- ja välimiesoikeus.

Lautakunnan toimivaltaan kuuluu kaikkien osavaltion puitteet ylittävien työriitojen selvittely, paitsi selkkauksia kivihiiliteollisuudessa, jossa toimii erikoinen tribunaali.

Lain mukaan lautakunnan kokoonpanoon kuuluu puheenjohtaja ja vähintään kaksi hänen apulaistaan, vanhin välimies ja vähintään viisi välimiestä. Kenraalikuvernööri nimittää kaikki nämä virkamiehet. Nykyään lautakunnan kokoonpanoon kuuluu neljä puheenjohtajan apulaista ja kahdeksan välimiestä.

Puheenjohtaja ja hänen apulaisensa muodostavat lautakunnan puheenjohtajiston, joka ratkoo tärkeimmät kysymykset. Suurimman osan kysymyksistä ratkaisevat kuitenkin välimiehet, ja siksi voidaan samanaikaisesti pitää useita lautakunnan jäsenistön istuntoja.

Puheenjohtaja antaa välimiesten tehtäväksi riitojen ratkaisun tietyillä talousaloilla. Työselkkauksen syntyessä välimies voi aluksi turvautua sovintomenettelyyn ja nimittää välittäjän auttamaan osapuolia rauhallisen sovinnon teossa. Jos sovinto saadaan aikaan, niin memorandumi siitä on esitettävä lautakunnan hyväksyttäväksi (varmennettavaksi). Varmennettu memorandumi saa lautakunnan päätöksen voiman, mutta lautakunnalla on myös oikeus kieltäytyä varmentamasta sitä, ellei sen mielestä sovintosopimus poista selkkausta tai jos siinä on kohtia, joita ei saa sisällyttää päätökseen tai jos se on ristiriidassa »yleisten etujen» kanssa.

Australialaiset kirjoittajat ovat todenneet, että käytännössä sovintomenettely johtaa vain aniharvoin myönteisiin tuloksiin, sillä työnantajat eivät suostu myönnytyksiin tai kompromissiratkaisuun, vaan toivovat, että riita siirtyy edelleen välimiesoikeuteen, jossa he voivat saada itselleen sopivamman ratkaisun.[1]

Selkkaus, jota ei saada selvitetyksi sovintomenettelyllä, siirtyy lautakunnan tarkasteltavaksi. Lain mukaan ainoastaan puheenjohtajisto on oikeutettu päättämään (sekä varmentamaan sovintosopimukset) kysymyksistä, jotka koskevat normaalin työajan muutoksia teollisuudessa, peruspalkkoja ja niiden periaatteiden muutoksia, joihin aikuisten miesten ja aikuisten naisten peruspalkat pohjautuvat, sekä pitkä-

[1] O. R. Foenander. Op. cit., p. 95.

aikaisesta työstä myönnettäviä maksullisia lomia koskevien määräysten säätämistä tai muuttamista.

Lautakunnalla on hyvin laajat oikeudet. Se saattaa kieltäytyä käsittelemästä asioita vetoamalla niiden vähäpätöisyyteen tai siihen, että ne ovat ristiriidassa yleisten etujen kanssa. Sitä eivät sido ammattiyhdistysten eivätkä työnantajien tekemät ehdotukset ja se voi merkitä päätökseen millaisia välttämättöminä tai tarkoituksenmukaisina pitämiään normimääräyksiä hyvänsä. Sillä on oikeus kuulla todistajaa valallisesti, käsitellä asiaa suljetussa istunnossa ja tehdä päätös asiasta, vaikka istuntoon kutsutut osapuolet eivät olisikaan saapuneet. Lautakunnan jäsenet saavat käydä kaikissa teollisuuslaitoksissa ja toimittaa, mikäli katsovat tarpeelliseksi, salaisen äänestyksen järjestön jäsenten keskuudessa saadakseen selville näiden mielipiteen selkkauksen olemuksesta.

Puheenjohtajiston päätös astuu voimaan heti ja erillisen välimiehen päätös 21 päivän kuluttua. Lautakunnan jokainen päätös pysyy voimassa niin pitkän ajan kuin päätöksessä on osoitettu, korkeintaan viisi vuotta. Osoitetun aikamäärän kuluttua umpeen se ei kuitenkaan kadota voimaansa uuden päätöksen tekoon asti. Lautakunnan päätös on lopullinen, tuomioistuin ei voi kiistää sitä eikä kumota.

Australian Liiton erillisissä osavaltioissa pakollisen välimiesmenettelyn järjestelmä rakentuu samalla tavalla, vaikka niiden välityselimillä onkin erilaiset nimet: teollinen lautakunta (Uudessa Etelä-Walesissa), teollisuustuomioistuimet (Queenslandissa ja Etelä-Australiassa), välitystuomioistuin (Länsi-Australiassa).

Australiassa ja Uudessa Seelannissa välimiesmenettelyllä tehtyjen päätösten määräykset katsotaan henkilökohtaisten työsopimusten oletetuiksi ehdoiksi samaan tapaan kuin muissa anglosaksisissa maissa niiksi katsotaan joukkotyöehtosopimusten määräykset. Välityselinten päätöksillä saattaa olla tietty merkitys muillekin kuin ammattiyhdistysten jäsenille. Australian osavaltioissa nämä päätökset voidaan julistaa koko talousalaa tai muutamia talousaloja koskeviksi yleisoikeudellisiksi määräyksiksi. Tällöin päätökset sitovat velvoittavasti kaikkia näiden alojen yrityksiä ja kaikkia työntekijöitä riippumatta siitä, kuuluvatko he ammattiyhdistykseen vai eivät kuulu. Länsi-Australiassa jokainen välimiesoikeuden päätös saa automaattisesti »yleisoikeudellisten» määräysten voiman.

Sovinto- ja välimiesmenettelyä koskevan Australian valtakunnallisen lain 49. pykälän mukaan lautakunnalla on myös oikeus julistaa mikä hyvänsä päätöskohta »yleisoikeudelliseksi» normimääräykseksi koko valtakunnan alueella millä hyvänsä teollisuuden alalla, jolla riita on puhjennut. Oikeuselimet ovat kuitenkin katsoneet, että tämä normimääräys on ultra vire, ts. liittovaltion perustuslain säätämän viranomaisten toimivallan ylittämistä.

Muutamien oikeudessa sattuneiden ennakkotapausten nojalla oli säädetty, että valtakunnallisen järjestelmän mukaisesti ammattiyhdistykset voivat vaatia tiettyjä työehtoja myös niihin kuulumattomille työntekijöille. Ammattiyhdistyksille on annettu oikeus esittää vaatimuksia niidenkin yritysten suhteen, joissa ei ylipäänsä ole ammattiyhdistysten jäseniä. Tämä sääntö laajensi tuntuvasti valtakunnallisen lautakunnan päätösten vaikutuspiiriä, mikä osittain oli hyvityksenä siitä, että valtakunnallisen lain 49. pykälä oli katsottu olevan ultra vires.[1] Järjestymättömille työntekijöille ei kuitenkaan myönnetä oikeutta nostaa kannetta välimiesmenettelyllä tehtyjä päätöksiä rikottaessa. Näissä tapauksissa ainoastaan ammattiyhdistys voi esittää vaatimuksia, mikä seikka heikentää tuntuvasti järjestymättömille työntekijöille säädettyjen työehtojen tehokkuutta.

Eri osavaltioissa voimassa olevan järjestyksen mukaisesti välityselimet voivat ottaa käsiteltäväkseen virkavallan niille siirtämät asiat, vaikka konkreettisessa tapauksessa ei vielä olisikaan syntynyt selkkausta työntekijöiden ja työnantajien välillä. Valtakunnallisen järjestyksen mukaan päinvastoin työriidan olemassaolo on välttämätön välitysmenettelyllä tapahtuvaa päätöksen tekoa varten, selkkauksen on sitä paitsi oltava reaalinen, todellinen ja järjestöjen jäsenten aktiivisesti kannattama. Ammattiyhdistyksen on esitettävä kirjallinen vaatimus kullekin erilliselle työnantajalle, ennen kuin riita annetaan valtakunnallisen lautakunnan ratkaistavaksi. Käytännössä tämä merkitsee usein sitä, että erillisille toiminimille joudutaan lähettämään satoja ja toisinaan jopa tuhansia kirjattuja kirjeitä, mikä vaikeuttaa suuresti ammattiyhdistysten toimintaa.

Australialaiset kirjoittajat ovat todenneet, että asioiden käsittelylle välityselimissä on tunnusomaista muodollisuus ja

[1] J. H. Portus. Op. cit., pp 128—133.

pitkittely. Työnantajilla on mahdollisuus venyttää asian käsittelyä monenmoisilla lykkäyksillä ja tarpeettomien todistajien kuulustelulla. Joidenkin asioiden käsittely kestää usein kymmeniä ja toisinaan yli satakin istuntopäivää.[1]

Työväenliikkeen kannalta on suuri käytännöllinen merkitys kysymyksellä välimiesmenettelyllä tehtyjen päätösten oikeusnormien luokittelusta joko minimaalisiksi tai kiinteiksi, ts. sellaisiksi, joita ei voida muuttaa edes työntekijälle edulliseen suuntaan.

Australialaisessa lakitieteessä ja oikeuskäytännössä on vallitsevana mielipide, jonka mukaan välitysmenettelyllä tehtyjen päätösten määräykset ovat minimaalisia. Joka tapauksessa työnantajilla on periaatteessa oikeus säätää työläisille ja toimihenkilöille suotuisammat työehdot.

Samalla lakitieteessä ja oikeuskäytännössä perustellaan kaikin mahdollisin keinoin väitettä siitä, että työntekijöillä ei ole lupaa esittää vaatimuksia, jotka eivät sisälly välityselinten päätöksiin. Toisinaan välityselimet ovat suoraan kieltäneet ammattiyhdistyksiä vaatimasta enempää kuin välityselinten päätöksiin on merkitty.[2]

Eräät porvarilliset kirjoittajat pitävät mahdollisuutta parantaa työehtoja työnantajien ja työntekijöiden välisten sopimusten tietä pakollisen välitysmenettelyn etuisuutena välityselinten tekemien päätösten määräyksiin verraten.[3] Samalla nämä kirjoittajat vastustavat päättävästi tämän mahdollisuuden toteuttamista sanoen sen »horjuttavan osapuolien yhteistyötä», johon muka perustuu pakollisen välitysmenettelyn tehokkuus. Melbournen yliopiston professori ja Victorian osavaltion korkeimman oikeuden asianajaja Orwell Foenander kirjoittaa, että osapuolien yhteistoiminnan aate ei vaadi ainoastaan ammattiyhdistyksiä kieltäytymään esittämästä lisävaatimuksia, vaan myös työnantajia kieltäytymään tyydyttämästä noita vaatimuksia. Hänen sanojensa mukaan yhteistyö edellyttää, että työnantajat olisivat päättäväisiä »vastustuksessaan ja että he kieltäytyisivät, varsinkin työvoiman puutteen kausina, tyydyttämästä välityselinten päätöksissä säädettyjen työehtojen parantamisvaatimuksia, elleivät muutokset ole puolustettavissa erikoisseikoilla. Lojaalius välityselinten

[1] O. R. Foenander. Op. cit., pp 58—62.
[2] E. Sykes. Op. cit., p. 199.
[3] O. R. Foenander. Op. cit., p. 44.

päätöksiä kohtaan edellyttää myös, että työnantajien on pidättäydyttävä kannustamasta työläisiä siirtymään toiseen työhön (varsinkin kun työvoimasta on puute) ehdottamalla heille edullisempaa palkkaa ja lisämahdollisuuksia sellaisten erikoismaksujen saantiin, joihin kyseisen henkilön työn laatu ei oikeuta.»[1]

Porvariston edustajat yrittävät muuttaa välityselinten päätöksillä säädetyt työehdot minimaalisista maksimaalisiksi. Tämä pyrkimys kuvastuu tavallaan liittovaltion voimassa olevan lain 48. pykälässä, jossa sanotaan: »Säätäessään päätöksellään minimipalkat lautakunta voi määritellä pienemmät palkat työntekijöille, jotka eivät pysty ansaitsemaan minimipalkkaa...» Näin ollen lautakunta voi oikeuttaa työnantajat minimipalkkoja alhaisempien palkkojen maksuun.

Australiassa ja Uudessa Seelannissa voimassa olevaa pakollisen välitysmenettelyn järjestelmää arvostellaan jopa porvarillisessakin kirjallisuudessa. Arvostelijat pitävät pakollista välitysmenettelyä työpakkona. Heidän mielestään pakollinen välitysmenettely on tunnusomaista totalitaariselle mutta ei porvarillisdemokraattiselle valtiolle.

Puolustaessaan välitysmenettelyä sen kannattajat vetoavat valvonnan ja rajoitusten välttämättömyyteen »vapaassa yhteiskunnassa», mutta heidän on pakko tunnustaa, että pakollisen välitysmenettelyn järjestelmä ei ole vastannut siihen pantuja toiveita.

Välitysmenettelyjärjestelmän kannattajat kuvaavat sen »välivaiheeksi yhteisten neuvottelujen täydelliseen vapauteen johtavalla tiellä». Heidän mielestään tuo vapaus on toteutettavissa vasta sitten, »kun työnantajat ja työntekijät pystyvät näkemään teollisuusongelmat toisen osapuolen näkökannalta ja osoittamaan sopimusta solmittaessa vastuuntunnetta laajan yleisön etuja kohtaan»[2].

Australian ja Uuden Seelannin hallitsevat luokat suojelevat edelleenkin pakollisen välimiesmenettelyn järjestelmää, vaikka se aiheuttaa laajojen työtätekevien joukkojen yhä voimistuvaa tyytymättömyyttä ja monituisia moitteita porvaristopiirien taholta. Se antaa hallitseville luokille mahdollisuuden jarruttaa työväenluokan taistelua ja noudattaa monopolien sanelemaa politiikkaa työ- ja palkkasuhteiden alalla

---

[1] O. R. Foenander. Op. cit., p. 54.
[2] Ibid., pp 75—76.

esteettömämmin kuin yhteisten neuvottelujen järjestelmä. Niinpä eräs porvarillinen kirjoittaja sanoo australialaisen menetelmän tärkeimmäksi etuisuudeksi sitä, että sen avulla voidaan paremmin kuin välittömien neuvottelujen avulla »ottaa huomioon kuluttajien edut ja koko talouselämän edut»[1].

Pakollinen välitysmenettely on erittäin sopiva ase työväenvastaista politiikkaa harjoitettaessa. Siihen turvautuen Australian ja Uuden Seelannin hallitsevat piirit voivat karttaa erikoisia lainsäädännöllisiä toimenpiteitä palkkojen jäädyttämiseksi ja työehtojen huonontamiseksi, ts. niitä toimenpiteitä, jotka muissa kapitalistisissa maissa aiheuttavat koko työväenluokan ja sen demokraattisten yhdistysten kiivasta vastarintaa.

Kommunistit ja taisteluhenkiset työväenjärjestöt esiintyvät johdonmukaisesti pakollista välitysmenettelyä vastaan, sillä ymmärtävät sen ay-liikkeen kasvun esteeksi, joka vaikeuttaa taistelua monopolien politiikkaa vastaan, työväenluokan yhteiskuntataloudellisten oikeuksien ja etujen puolesta.

Oikeisto-labouristien ja ammattiyhdistysten reformistijohtajien politiikka selittää monessa suhteessa sen, että Australiassa ja Uudessa Seelannissa on säilynyt pitkän aikaa pakollisen välimiesmenettelyn mekanismi. Labouristit ja ammattiyhdistysmiehet pitävät sitä kokonaisuudessaan täysin hyväksyttävänä oikeudellisen sääntelyn menetelmänä, vaikka he joutuvat pakostakin paheksumaan sen konkreettisia ilmentymiä. Valtakausinaan labouristit ovat parhaassa tapauksessa rajoittuneet tekemään erinäisiä muutoksia pakolliseen välimiesmenettelyyn jättäen kuitenkin koskemattomiksi sen perustat.

Tämä järjestelmä tyydyttää paitsi valtiomonopolistisen pääoman edustajia myös reformismin johtomiehiä, joille se turvaa johtoaseman tärkeimmissä ammattiyhdistyksissä, auttaa tukahduttamaan työläisjoukkojen aloitteellisuutta ja taistelumielialoja ja ajamaan työn ja pääoman sosiaalisen kumppanuuden politiikkaa.

George Jackson eritteli Uudessa Seelannissa vallitsevaa

---

[1] J. N. Timbs. Towards Wage Justice by Judicial Regulation. An Appreciation of Australia's Experience under Compulsory Arbitration. Louvain 1963, p. 326.

tilannetta paikallisessa aikakauslehdessä julkaistussa artikkelissaan »Luokkien yhteistyö on välimiesmenettelyn tarkoitus» ja teki seuraavan johtopäätöksen: »Uuden Seelannin työväenliikkeen heikkous ei johdu välitysmenettelyjärjestelmän vaikutuksesta, vaan tuo järjestelmä pikemminkin vain heijastaa luokkien yhteistyön käytäntöä, joka horjuttaa työläisten uskoa omiin voimiinsa ja omaan kohtaloonsa.»[1] Näillä sanoilla on ilmaistu pakollisen välimiesmenettelyn järjestelmän ilmaantumisen ja säilymisen pääsyy. Tämä järjestelmä vaikuttaa samalla kielteisesti työväenliikkeeseen hidastamalla tuntuvasti proletaarijoukkojen aktiivisuuden kasvua.

[1] G. Jackson. Class Collaboration — Essence of Arbitration. New Zealand Labour Review, December 1951 — January 1952, p. 16.

III LUKU

SOSIAALISEN RAUHAN PAKOLLISET TURVAAMISYRITYKSET

1. Luokkaselkkausten objektiivinen väistämättömyys kapitalismin oloissa

Kapitalistisen yhteiskunnan riisto-olemuksesta, sen jakautumisesta eduiltaan vastakkaisiin luokkiin määräytyy luokkaselkkausten objektiivinen väistämättömyys.

Taloudellisten perusetujen antagonismista johtuvat myös työn ja pääoman periaatteelliset poliittiset ristiriidat. Valtiomonopolistisen kapitalismin oloissa porvaristo käyttää valtiovaltaa toteuttaakseen politiikkaansa pakkokeinoin ja riistääkseen työväenluokalta mahdollisuudet taistella tuon politiikan toteuttamista vastaan. Tämän takia työväenjärjestöt joutuvat puolestaan turvautumaan aktiivisiin poliittisiin toimiin etujensa, muun muassa puhtaasti taloudellisten etujensa, ajamiseksi. Työväenluokan poliittisen vaikutuksen voimistuminen tietää monopolien mahdin heikkenemistä, ja nämä taas eivät suinkaan halua luopua hallitsevasta asemastaan yhteiskunnassa.

Voidakseen torjua uusimmat riistomenetelmät ja monopolipiirien painostuksen työväenluokka kaipaa ammattiyhdistysten ja tuotantolaitoksissa olevien työväen edustuselinten oikeuksien laajentamista. Mutta näiden oikeuksien laajentaminen tietää tunkeutumista isäntävallan piiriin, jonka koskemattomuus on vapaan yritteliäisyyden vertauskuva ja jota porvaristo puolustaa kaikin sen käytettävissä olevin keinoin.

Pääoman politiikka on kokonaisuudessaan suunnattu vallitsevan talousjärjestelmän lujittamiseen ja kehittämiseen. Proletariaatti on objektiivisesti kiinnostunut tämän järjestelmän hävittämisestä, ja sen taistelu horjuttaa riistoyhteiskunnan perusteita. Työn ja pääoman väliset antagonistiset ristiriidat säilyvät ja tulevat säilymään ja syvenemään aina

siihen saakka kun sosiaalinen vallankumous hävittää työ kansanjoukkojen riistoon ja sortoon perustuvan yhteiskuntajärjestelmän.

Porvariston ja proletariaatin suhteissa alinomaa vallitseva jännitystila johtaa jatkuvasti kärkeviin luokkaselkkauksiin. Ne saavat mitä erilaisimpia muotoja ja joskus kehkeytyvät aseelliseksi taisteluksi. Mutta porvarillinen valtio käyttää poliisia ja asevoimia myös työtätekevien rauhanomaisten esiintymisten tukahduttamiseen. Työtätekevien luokkataistelumuotoja ovat lakot, saarto, boikotti ja vastalausemielenosoitukset. Porvaristo taas käyttää luokkaselkkausten yhteydessä joukkoirtisanomisia, työnsulkuja, tuotantolaitosten sulkemista ja siirtämistä toiseen paikkaan, mustia listoja ja muita painostusmenetelmiä. Luokkaselkkaukset luovat usein kriisitilanteita parlamenttien, hallitusten, hallinnollisten sekä oikeus- ja välitystuomioelinten sekä muiden valtionvirastojen toiminnassa varsinkin silloin, kun niihin kuuluu pääoman valtuutettujen ohella myös todellisia työväenluokan edustajia. Selkkausluontoisia ovat myös porvarillisen ja proletaarisen politiikan toteuttajien yhteenotot sosiaalidemokraattisten puolueiden ja reformististen ammattiliittojen kongresseissa, konferensseissa ja jokapäiväisessä toiminnassa.

Työriitakäsitteellä ei ole ainoastaan teoreettinen, vaan myös huomattava käytännöllinen merkitys, koska kapitalistisissa maissa tunnustetaan virallisesti työtätekevien oikeus lakkoon, boikottiin ja saartoon vain siinä tapauksessa, että tällainen selkkaus on todella olemassa. Sen vuoksi sen määritelmästä on tullut sitkeän luokkataistelun kohde.

USA:ssa työriidan (labour dispute) laillinen määritelmä annettiin ensi kerran Norris-La Guardian lailla (1932) ja myöhemmin se toistettiin muutoksitta Wagnerin (1935) ja Taftin—Hartleyn (1947) ja Landrumin—Griffinin (1959) laeissa. Se kuuluu: »Termi 'työriita' käsittää minkä hyvänsä kiistan, joka koskee palkkatyön ehtoja, määräaikaa ja järjestystä, yhdistymistä tai edustusta neuvotteluissa, määriteltäessä, säilytettäessä tai muutettaessa palkkatyön ehtoja ja järjestystä riippumatta siitä, ovatko osapuolet välittömässä työsuhteessa keskenään vai ei.»

Tämä määritelmä hieman laajensi oikeuskäytännön kaventamaa työtätekevien lakko- ja saarto-oikeutta, soi heille mahdollisuuden ryhtyä solidaarisuustoimiin ja saada tukea

henkilöiltä, jotka eivät työskentele välittömästi tuotantolaitoksessa, missä selkkaus on syntynyt.

Englannissa tuotantoselkkauksesta (trade dispute) annettiin määritelmä jo vuoden 1906 lailla: »Mikä hyvänsä työnantajien ja työläisten välinen selkkaus, riippumatta siitä, ovatko he vai eivät ole sen työnantajan palveluksessa, jonka kanssa on syntynyt erimielisyyksiä palkkauksesta, palkkausehdoista tai fyysisistä työoloista, katsotaan tuotannolliseksi selkkaukseksi.» Tämä määritelmä, joka on vahvistettu myöhemmillä laeilla, muun muassa vuoden 1965 lailla työselkkauksista, myös tulkitsee työriitakäsitteen melko laajasti ja sallii myös niiden työtätekevien osallistumisen siihen, joita selkkaus ei välittömästi koske.

Muissa maissa lait usein rajoittavat työriitakäsitettä. Japanin vuoden 1946 laki työsuhteista (nykyisessä sanamuodossaan) sisältää tästä kysymyksestä seuraavat määräykset: »Tässä laissa työriita tarkoittaa osapuolten erimielisyyttä työsuhdetta koskevista vaatimuksista, mikä aiheuttaa selkkauksen tai sen syntymisen uhan» (6. pyk.); »Tässä laissa nimitetään selkkauksiksi lakkoja, työvauhdin hidastamista, työnsulkuja sekä muita toimenpiteitä ja vastatoimia, jotka estävät tuotantolaitoksen normaalin toiminnan ja joihin työsuhteen osapuolet ryhtyvät vastaavien vaatimustensa toteuttamiseksi» (7. pyk.).

Japanilaisen lain mukaan työriidan osanottajiksi katsotaan siis vain henkilöt ja järjestöt, jotka ovat keskenään välittömissä suhteissa. Tällöin työriidoiksi ei katsota kaikkia työsuhdetta koskevia kiistoja, vaan ainoastaan ne, jotka johtavat tai saattavat johtaa tuotantolaitoksen normaalin toiminnan häiriintymiseen.

Esitetyissä japanilaisen lain määräyksissä on tehty selvä raja työriidan ja sen ilmenemismuotojen välillä. Kapitalististen maiden sosiologisessa, poliittisessa ja juridisessa kirjallisuudessa sekä varsin usein myös lainsäädännöllisessä ja käytännöllisessä toiminnassa termiä »työriita» käytetään kahdessa eri mielessä. Tätä termiä käytetään aineellisessa mielessä ja se tarkoittaa kaikenlaista kiistaa työnantajien ja työntekijöiden välillä työtä koskevista kysymyksistä. Toisissa tapauksissa sitä käytetään muodollisessa mielessä: sillä käsitetään tiettyjä muotoja, joiksi riita kehkeytyy, useimmiten lakkoja, työnsulkuja, boikottia, saartoa ja toisinaan oikeus- ja välitysasioita, joita ajetaan syntyneen riidan johdos-

ta. Jokaisen tällaisella muodollisella tavalla tulkitun työriidan perustana on erimielisyys aineellisista kysymyksistä. Kuitenkin vain vähäinen osa riitoja johtaa työn ja pääoman avoimiin yhteentörmäyksiin. Porvarilliset tilastot taas ottavat työriitoina huomioon vain tällaiset selkkaukset (eikä niitäkään aina).

Työkysymyksiä koskevat selkkaukset jaetaan kapitalistisissa maissa yksilöllisiin ja kollektiivisiin. Yksilöllisiin selkkauksiin luetaan yksityisten työntekijöiden ja laitoksen johdon väliset riidat. Tällaiset selkkaukset ovat lukuisimpia ja niitä syntyy käytännöllisesti katsoen joka päivä jokaisella työmaalla. Ne eivät kuitenkaan tavallisesti herätä kapitalisteissa levottomuutta, koska heillä on laajat mahdollisuudet tukahduttaa vallallaan yksityisten työläisten ja toimihenkilöiden tyytymättömyys.

Kollektiiviset työriidat käsittävät pienempiä tai suurempia työntekijäryhmiä ja ovat luonteeltaan avoimia yhteentörmäyksiä pääoman kanssa. Tällaiset riidat, jotka usein johtavat tuotannon supistumiseen, töiden lopettamiseen tai tuotantolaitosten sulkemiseen aiheuttavat hallitsevassa luokassa suurta levottomuutta. Juuri tällaisiin selkkauksiin kohdistuu porvariston päähuomio. Ei ole sattuma, että porvarillisessa kirjallisuudessa ja jopa joidenkin kapitalistisista maiden lainsäädännössäkin termeillä työriidat, teollisuusriidat ja työtaistelu tarkoitetaan vain kollektiivisia työselkkauksia.

Hyvin usein työriitakäsitteeseen sisällytetään vain kaksi luokkataistelun muotoa, nimittäin lakot ja työnsulut, ja työtaistelusta puhuessaan eräät porvarilliset kirjoittajat tarkoittavat ylipäänsä vain lakkoja. Tällainen käsitteen kaventaminen ei ole tietenkään sattuma, sillä lakot ovat proletariaatin luokkataistelun tehokkaimpia ja yleisimpiä keinoja kamppailussa riistoa ja työnantajien mielivaltaa vastaan.

Lakkoliikkeen kasvu on erinomainen osoitus työn ja pääoman välisten selkkausten laajenemisesta. Kun sotien välisenä aikana, 1919—1939 kehittyneissä kapitalistisissa maissa tapahtui yli 165 000 lakkoa, joihin osallistui yli 74 miljoonaa lakkolaista, niin 1946—1965 lakkoja oli yli 270 000 ja lakkolaisten määrä ylitti 250 miljoonaa.

Myöhempinä vuosina lakkoliikkeen kasvutendenssi on säilynyt. Virallisten tietojen mukaan kehittyneissä kapitalistisissa maissa 1965 oli 15 500 lakkoa, joihin osallistui noin 9 milj. henkeä, lakoissa menetettyjen henkilötyöpäivien mää-

rä läheni 45 miljoonaa. Vuonna 1968 noissa maissa oli 16 500 lakkoa, joihin osallistui yli 22 milj. henkeä, ja lakoissa menetettyjen henkilötyöpäivien määrä oli yli 223 milj.

Latinalaisen Amerikan, Aasian ja Afrikan maissa joukkoluontoinen lakkoliike kehittyy yhä laajemmaksi. Suurimmat luokkataistelut tapahtuvat kuitenkin maailman imperialismin linnakkeissa — teollisesti kehittyneissä kapitalistisissa maissa, joiden osalle lankeaa yli $^2/_3$ lakkolaisten kokonaismäärästä.

Virallisten (varsin epätäydellisten) porvarillisten tilastojen mukaan 1969 USA:ssa oli 5700 lakkoa (2,5 milj. osanottajaa), Englannissa 3116 lakkoa (1,7 milj.), Italiassa 3788 lakkoa (7,5 milj.), Ranskassa 2208 lakkoa (4,5 milj.), Japanissa 1783 lakkoa (1,4 milj. osanottajaa). Vuodelle 1970 oli kuvaavaa entistä voimakkaampi lakkoliikkeen kasvu.

Työriidat eroavat toisistaan huomattavasti laajuudeltaan ja osanottajamäärältään. Toiset riidat rajoittuvat yksityisen yrityksen tai sen osastojen puitteisiin. Toiset käsittävät ryhmän samankaltaisia tai samalla paikkakunnalla sijaitsevia tuotantolaitoksia. Eräät selkkaukset ulottuvat kokonaisille talousaloille ja suurimmat käsittävät koko maan. Kapitalismin nykyiselle kehitysvaiheelle on piirteellistä työriitojen mittasuhteiden laajeneminen. Vuosina 1958—1962 kapitalistisissa maissa oli 80 yleislakkoa, ja vuosina 1963—1970 niitä oli jo noin 200. Moniin lakkoihin osallistuu satoja tuhansia ja jopa miljoonia työtätekeviä. Tällaisia olivat lakot touko—kesäkuussa 1968 ja maaliskuussa 1969 Ranskassa; marraskuussa 1968 sekä helmi- ja marraskuussa 1969 Italiassa; Japanin työtätekevien perinteelliset kevät- ja syysmarssit, General Electric -yhtiön työntekijöiden lakko 1969—1970 ja General Motorsin lakko 1970 USA:ssa, lakot ammattiyhdistysvastaista lainsäädäntöä vastaan Englannissa joulukuussa 1970 ja maaliskuussa 1971 ym.

Proletariaatin työriitojen aikana esittämät taloudelliset vaatimukset punoutuvat kiinteästi poliittisiin vaatimuksiin. Tällainen kehitys on luonnollinen ja väistämätön, sillä taloudelliset vaatimukset valtiomonopolistisen kapitalismin oloissa saavat poliittisen merkityksen. Koska nykyään monet työn ja palkkauksen, sosiaalivakuutuksen, lääkärinhoidon ja asuntovuokrauksen ehdot sekä työväenjärjestöjen oikeuksien laajuus määritellään tai on määritelty ennakolta lainsäädännöllisin normein, työväenluokka joutuu osoittamaan taloudelli-

set vaatimuksensa kapitalistien ohella myös välittömästi valtiolle. Vaatimukset lainsäädännön muuttamisesta ja sosiaalisten uudistusten toimeenpanosta ovat luonteeltaan poliittisia silloinkin, kun ne tähtäävät puhtaasti taloudellisten toimenpiteiden toteuttamiseen.

Työriidat alkavat siirtyä poliittisten suhteiden piiriin, suuret lakot ja muut työtätekevien joukkotoimet muodostuvat sekä työnantajiin että porvarilliseen valtioon kohdistuvan painostuksen keinoksi. Näissä oloissa käy yhä merkityksellisemmäksi proletariaatin ulkoparlamentaarisen taistelun sekä parlamentissa ja muissa valtion edustuselimissä olevien työväen edustajien taistelun yhdistäminen. Voimakkaat, hyvin järjestetyt joukkotoimet kymmenkertaistavat työväen kansanedustajien ja valtuutettujen vaikutusvoimaa, suovat heille mahdollisuuden ajaa tehokkaammin työtätekevien vaatimuksia.

Suuntaukseltaan työriidat liittyvät taisteluun joko uusien työehtojen tai työläisten ja työnantajien uusien oikeuksien tunnustamisen tai vallitsevien ehtojen ja oikeuksien muuttamisen puolesta. Edellisiä sanotaan usein eturiidoiksi, jälkimmäisiä oikeusriidoiksi. Kummatkin syntyvät työn ja pääoman keskinäissuhteiden eri tasoilla.

Eturiidat ilmenevät vaatimuksina voimassaolevien lakien, hallinnollisten määräysten, oikeus- ja välitystuomioistuinten päätösten ja työehtosopimusten tarkistamisesta tai kumoamisesta tai uusien hyväksymisestä. Oikeusriidat ilmenevät erimielisyyksinä ja yhteentörmäyksinä voimassaolevien määräysten käytännöllisen soveltamisen johdosta. Tällaisten selkkausten perustana on myös työn ja pääoman etujen vastakkaisuus, mutta kyseisessä tapauksessa osapuolet eivät tue vaatimuksiaan niinkään sosiaalisin ja taloudellisin kuin oikeudellisin perustein.

Ranskalaiset tekijät Camerlynck ja Lyon-Caen katsovat, että kaikki yksilölliset selkkaukset ovat luonteeltaan juridisia, kun taas kollektiiviset ovat tavallisesti sosiaalistaloudellisia. He sanovat, että kollektiivinen selkkaus johtuu tavallisesti halusta muuttaa vallitsevaa oikeutta. Esimerkiksi kysymystä palkkojen korottamisesta, jota ei oltu luvattu etukäteen, ei voida ratkaista soveltamalla oikeutta.[1]

---

[1] Camerlynck et Lyon-Caen. Précis de droit du travail. Paris 1965, p. 512—513.

Tällaista jakoa, joka tietyssä määrin kuvastaa yksilöllisten ja kollektiivisten työriitojen erikoispiirteitä, ei voida pitää ehdottomana. Joissain tapauksissa työtätekevät joutuvat turvautumaan yhteisiin toimiin pakottaakseen valtion ja työnantajat noudattamaan lakeja ja työehtosopimuksia, joilla proletariaatin sosiaaliset saavutukset on varmistettu. Toisaalta syntyy paljon yksilöllisiä työriitoja työntekijöiden tai työnantajien yrittäessä muuttaa yksityisten työläisten ja toimihenkilöiden työ- ja palkkaehtoja. Nämä yritykset eivät sitä paitsi nojaa juridisiin perusteisiin, vaan taloudellisiin tai puhtaasti yksilöllisiin näkökohtiin.

Porvarilliset tilastotiedot antavat varsin likipitäisen ja usein jopa vääristellyn käsityksen lakkoja ja työnsulkuja aiheuttaneiden työriitojen syistä. Näissä tiedoissa eivät tavallisesti kuvastu poliittiset lakot, niissä ei mainita osanottajistoltaan vähäisistä tai lyhytaikaisista lakoista, ei tehdä eroa lakkojen ja työnsulkujen välillä, ei mainita todellisia syitä, vaan usein vain välitön aihe, joka on johtanut töiden keskeyttämiseen. Eri maissa käytännössä oleva luokittelu on varsin erilainen ja ehdollinen.

Esimerkiksi USA:n viralliset tilastot antavat seuraavan lakkojen ja työnsulkujen »perussyiden» luokittelun (tiedot vuodelta 1968)[1]:

Perussyyt	Töiden keskeyttämistapauksia	Osallistuneita työntekijöitä (tuhatta)	Menetetty henkilötyöpäiviä (tuhatta)
Palkan yleinen muuttaminen	2544	1550	35 852
Lisäpalkkiot	93	40	487
Palkan suuruuden tarkistaminen	248	86	513
Työaika	6	1	6
Muut työsopimuksesta johtuvat syyt	89	48	760
Ammattiyhdistystoiminta ja ammattiyhdistystakeet . .	513	112	4151
Työn säilymisen takeet . . .	180	143	1570
Yrityksen johtaminen	726	461	4508

[1] Statistical Abstract of the United States. Washington 1969, p. 239.

Perussyyt	Töiden keskeyttämistapauksia	Osallistuneita työntekijöitä (tuhatta)	Menetetty henkilötyöpäivä (tuhatta)
Muut työehdot	142	68	461
Ammattiyhdistysten väliset ja sisäiset kiistat	475	136	697
Tuntemattomat syyt	29	4	14
Yhteensä:	5045	2649	49 018

Tässä luettelossa ei ole otettu huomioon tapauksia, jolloin töiden keskeytykseen on osallistunut vähemmän kuin kuusi työntekijää tai kun keskeytys on kestänyt vähemmän kuin päivän.

Italiassa työselkkausten perussyyt jakautuvat seuraavasti (tiedot vuodelta 1968):[1]

Perussyyt	Työriitojen määrä	Osanottajia (tuhatta)	Menetetty työtunteja (tuhatta)
Palkankorotusvaatimus . . .	1618	1514	24 618
Irtisanominen	337	63	1718
Työehtosopimuksen uusiminen	152	334	10 443
Syrjäyttäminen työstä . .	80	19	525
Työehtojen sääntelyä koskevat taloudelliset vaatimukset	277	196	3867
Solidaarisuustoimet	41	67	376
Palkanmaksun viivytys . . .	128	24	933
Muut syyt	744	2645	31 438
Yhteensä:	3377	4862	73 918

Tilastotiedot osoittavat prosentteina lakon aiheuttaneiden syiden keskinäissuhteen Australiassa (ks. s. 170).[2]

Jännitys, ristiriidat ja selkkaukset ovat kapitalististen työsuhteiden alinomaisia ja väistämättömiä seuralaisia, joita ei voida poistaa hävittämättä työnriistojärjestelmää. Porva-

[1] Annuario Statistico Italiano. Roma 1969, p. 317.

[2] D. Oxnam. Issues in Industrial Conflict: Australian Experience, 1913—1963. Journal of Industrial Relations, March 1969, vol. IX, No. 1, p. 15.

Lakkojen syyt	Lakkoja		Lakkolaisia		Menetetty henkilötyöpäiviä	
	1913–1963	1961–1963	1913–1963	1961–1963	1913–1963	1961–1963
Palkka, työaika, lomat . . .	19,8	21,3	29,0	39,3	49,0	42,3
Työehdot	53,9	61,0	38,7	39,8	27,1	45,3
Ammattiyhdistyskysymykset	9,7	8,4	8,9	4,8	13,7	4,7
Muut syyt	16,6	9,3	23,4	16,1	10,2	7,7

risto pyrkii tukahduttamaan pienimmätkin luokka-antagonismien ilmaukset ja ennen kaikkea joukkojen avoimet toimet riistoa vastaan. Tämä ajatus on esimerkiksi ilmaistu selvästi voimassa olevassa Ruotsin työnantajaliiton ja Ruotsin ammattiyhdistysten keskusliiton välisessä runkosopimuksessa, joka solmittiin 1938 (muutoksin 1947, 1958 ja 1964). Siinä puhutaan avointen selkkausten vaaroista, niihin liittyvistä uhreista ja tappioista ja on mainittu toimenpiteet tällaisten selkkausten välttämiseksi.[1] Kysymyksessä ei ole selkkausten perimmäisten syiden poistaminen, vaan proletariaatin joukkotaistelun avointen muotojen välttäminen. Porvaristo yrittää ratkaista tämän tehtävän laeilla ja muilla työriitoja koskevilla säännöksillä. Yleisenä sääntönä tällöin on, että työriidoilla tarkoitetaan vain työntekijöiden ja työnantajien välisiä avoimia selkkauksia.

Työriitojen jako peitettyihin ja avoimiin ei käy yhteen niiden virallisiin ja epävirallisiin jakamisen kanssa, joka on levinnyt laajalle porvarillisessa lakitieteessä. Se koskee vain avoimia selkkauksia ja tällöin otetaan huomioon, mikä elin esiintyy työtätekevien nimissä. Jos se on ammattiliitto, niin selkkaus katsotaan viralliseksi. Kaikissa muissa tapauksissa selkkausta nimitetään epäviralliseksi (epäviralliset eli korpilakot). Tällainen jako on keinotekoinen ja perusteeton. Työtätekevien taistelun järjestäjinä voivat olla muutkin työväenliikkeen vakinaiset tai väliaikaiset elimet, jotka esittävät virallisesti vaatimuksia pääomalle. Julistamalla tällaisten elinten esiintymiset epävirallisiksi porvaristo yrittää rajoittaa proletariaatin luokkataistelun mahdollisuuksia.

[1] Basic Agreement between the Swedish Employers' Confederation and the Confederation of Swedish Trade Unions. Stockholm 1965, p. 5.

Nykypäivien porvariston ideologit joutuvat kiinnittämään suurta huomiota työn ja pääoman välisiin selkkauksiin, jotka järkyttävät jatkuvasti koko kapitalistista maailmaa, he yrittävät antaa näiden ilmiöiden kehityksen syille ja tendenseille oman selityksensä, koska ne eivät mitenkään sovi idylliin kuvaan hyvinvointiyhteiskunnasta.

Nykypäivien porvarillisen sosiologian vastaavien teorioiden joukossa hallitsee kaksi ensi näkemältä toisensa poissulkevaa käsitystä. Toisen mukaan luokkaristiriidat katoavat ja työselkkaukset vähitellen lievenevät. Toinen teoria taas puolustelee näiden selkkausten olemassaoloa ja jopa väittää niitä osoitukseksi kapitalistisen yhteiskunnan paremmuudesta.

Monet porvarilliset kirjoittajat yrittävät todistaa, että nykykapitalismin oloissa luokkaselkkauksilta katoaa vähitellen maaperä. Usein tämä selitetään johtuvan valtion kasvaneesta merkityksestä ja sen sosiaalisen toiminnan laajenemisesta. Puhuessaan tästä A. Ross ja P. Hartman esim. sanovat: »Työnsuojelulainsäädännön ja sosiaalihuolto-ohjelmien avulla valtio ratkaisee ongelmat, jotka muuten olisivat keskeisinä työtätekevien ja työnantajien välisissä selkkauksissa.»[1]

Tällaisen kannan perustelemiseksi viitataan erilaisiin lainsäädännöllisiin asiakirjoihin, joissa julistetaan tavoitteeksi selkkauksia aiheuttavien syiden väheneminen, jännityksen laukaiseminen teollisuudessa ja vihdoin »sosiaalisen rauhan» saavuttaminen.

Toinen levinnyt keino luokka-antagonismien lievenemistä koskevan ajatuksen ajamiseksi on oikeistoreformististen poliitikkojen luokkayhteistyötä koskeviin lausuntoihin ja käytäntöön turvautuminen. Heihin viitaten porvarilliset teoreetikot ennustavat sosiaalikumppanuuden leviämistä.

Luokkaselkkauksista luopumisen välttämättömyyttä perustellaan sillä, että ne muka vahingoittavat koko yhteiskuntaa eivätkä anna toivottuja tuloksia osapuolillekaan. »Luokkarauhan» kannattajat väittävät, että tuotantolaitosten normaalin toiminnan häiriintyminen supistaa valtion ja erillisten työnantajien rahallisia mahdollisuuksia kohottaa työtätekevien elintasoa. Tällöin porvarilliset ideologit korostavat,

---

[1] A. Ross, P. Hartman. Changing Patterns of Industrial Conflict. N. Y.— London 1960, pp 50—51.

että kapitalistit ovat nykyään muuttaneet suhdettaan työläisten ja toimihenkilöiden tarpeisiin. Henkilöstön ja suhdetoiminnan tieteellisen johtamisen leviäminen muka osoittaa työnantajien ryhtyneen omaksi edukseen huolehtimaan palkkatyöntekijöiden aineellisista ja henkisistä tarpeista. Näissä oloissa työriidat käyvät tarpeettomiksi ja syntyvät erimielisyydet voidaan ratkaista ystävällismielisten neuvottelujen kautta molempien puolten hyväksi.

Porvarillisessa kirjallisuudessa on monet kerrat yritetty tilastotietojen avulla todistaa ajatus luokkaselkkausten lieventymisestä ja varsinkin lakkoliikkeen heikkenemisestä. Tässä tarkoituksessa on käytetty tietoja lakkojen määrän supistumisesta joissain maissa, lakoissa menetettyjen henkilötyöpäivien vuotuisen keskimäärän pienenemisestä kapitalistisessa maailmassa kokonaisuudessaan vuosina 1953—1964 verraten vuosiin 1946—1952 jne. Nämä tiedot eivät kuitenkaan auta luokkarauhan julistajia. Lakkoliikkeen heikkeneminen, joka kulloinkin johtuu sosiaalisen elämän konkreettisista tekijöistä, vuorottelee luokkataistelun voimistumisen kanssa. Lakkojen ja niiden osanottajien määrä kasvaa kapitalistisissa maissa jatkuvasti. Lakkojen aikana menetettyjen henkilötyöpäivien määrän pienenemistendenssi taas saattaa osoittaa työväenliikkeen kypsyyttä: joustavamman taktiikan käyttöä ja iskun ajan, kohdan ja paikan taitavampaa valintaa. Siten korkeiden taloussuhdanteiden oloissa työtätekevät ovat onnistuneet saamaan vaatimuksensa läpi kokonaan tai osittain paljon lyhyemmillä lakoilla.

Kieltämättä porvarillisen valtion toiminta, oikeistoreformistien politiikka ja itse työnantajien käytäntö vaikuttavat luokkataistelun kehitykseen. Toisinaan tämä synnyttää eräissä työtätekevien kerroksissa erinäisiä harhakuvitelmia ja estää avointen toimien järjestämisen pääomaa vastaan. Työn ja pääoman väliset ristiriidat ovat kuitenkin luonteeltaan objektiivisia. Sitä paitsi porvaristo käyttää vallitsevaa »sosiaalista rauhaa» riiston voimistamiseen ja työväenluokan oikeuksien polkemiseen. Tämä aiheuttaa väistämättä kansanjoukkojen vastatoimia. Joukkojen tyytymättömyys purkautuu entistä voimakkaammin useinkin sekä kapitalisteille että sosiaalista kumppanuutta työväenluokan riveissä kannattaville yllättävissä muodoissa.

Ilmeinen ristiriita luokkaselkkausten kuolemista julistavan teorian ja reaalisen elämän välillä on pakottanut porva-

rilliset ja reformistiset ideologit ottamaan aseistukseensa toisen teorian, joka väittää työriitoja normaali-ilmiöiksi.

Tämän teorian mukaisesti työriidat eivät johdu kapitalismin sovittamattomista ristiriidoista. Niiden syy piilee muka työsuhteiden keskittämättömässä sääntelymenetelmässä, jonka vallitessa sosiaalisilla kumppaneilla on laaja itsenäisyys työehtojen määräämisessä, ja ne voivat vaikuttaa toisiinsa lakkojen ja työnsulkujen avulla. Tämän teorian mukaan työriidat kuuluvat erottamattomana osana vapaiden työehtoneuvottelujen järjestelmään. Toukokuussa 1962 USA:ssa julkaistussa presidentin nimittämän työsuhdekomitean selonteossa »Vapaat ja vastuulliset yhteisneuvottelut ja teollisuusrauha» sanottiin muun muassa: »Voimassa oleva työnantajien ja ammattiliittojen oikeus kieltäytyä tarjotusta sopimuksesta jopa keskeyttämällä työt on vapaiden yhteisneuvottelujen olennainen piirre.»[1]

Juuri sen vuoksi, että työehtoja säännellään työehtosopimuksilla, eräät porvarilliset kirjoittajat lausuvat ajatuksen, että »teollisuusrauha absoluuttisessa mielessä on käytännöllisesti katsoen mahdoton».[2] Mutta neuvottelujen aikana syntyvien selkkausten väistämättömyyttä ei perustella objektiivisilla ristiriidoilla työn ja pääoman välillä, vaan subjektiivisten tekijöiden vaikutuksella. Näiden tekijöiden joukossa mainitaan muun muassa neuvottelun osanottajien pelko, että heidän kollegansa tulevat tuomitsemaan heidän tekemänsä myönnytykset.

Väittäen työsuhteiden sääntelemistä työehtosopimuksilla täydellisimmäksi ja demokraattisimmaksi menetelmäksi eräät tämän teorian julistajat pitävät lakkoja (ja saman tien myös työnsulkuja) demokraattisen yhteiskunnan tunnusomaisena ja olennaisena piirteenä.

Tällainen asenne työriitaongelmaan ilmeni selvästi Barcelonan hallinnollisen korkeakoulun professorin J. Garcia-Nieton esitelmässä, jonka hän piti Kansainvälisen työsuhdeliiton kongressissa 1967. Esitelmöitsijä selitti työriitojen säilymisen kapitalismin oloissa johtuvan ennen kaikkea »edistyvän yhteiskunnan dynaamisuudesta». Garcia-Nieton sanojen

---

[1] Free and Responsible Collective Bargaining and Industrial Peace (Report of the President's Committee on Labour-Management Policy); D. L. Cole. The Quest for Industrial Peace. N. Y.—Toronto—London 1963, p. 155.

[2] D. L. Cole. Op. cit., p. 6.

mukaan lakko on »keino teollisen yhteiskunnan ristiriitojen sääntelemiseksi sopusuhtaisesti yhteisneuvottelujen järjestelmän puitteissa». Sen vuoksi »ei voi olla tehokkaasti tasapainotettua yhteisneuvottelujen järjestelmää ilman lakko-oikeutta».

Kun muistetaan, että nämä sanat lausui professori, joka oli tullut Espanjasta, lakko-oikeuden julistamista niissä voitaisiin pitää myönteisenä ilmiönä ja omalaatuisena vastalauseena Francon harjoittamaa työkansan oikeuksien polkemista vastaan. Mutta porvarillinen professori ei kuitenkaan löytänyt sanoja Espanjassa harjoitettavien lakonvastaisten toimien tuomitsemiseksi eikä esiintynyt maassa voimassa olevan ammattiyhdistysvastaisen lainsäädännön lakkauttamisen puolesta. Garcia-Nieton ainoa toivomus lakko-oikeuden suhteen rajoittui kehotukseen »olla laajentamatta kunkin maan lainsäädännössä voimassa olevia rajoituksia».[1]

Kytkiessään työriidat yhteisneuvottelujen järjestelmään porvarillis-reformistiset teoreetikot eivät pyri yksinomaan demagogisiin, vaan myös puhtaasti käytännöllisiin tavoitteisiin. He käyttävät tätä teoriaa laajalti perustellakseen sellaisten lakkojen luvattomuutta, jotka eivät ole välittömästi yhteydessä joukkotyöehtosopimusten solmimisen kanssa. Kuten alempana näemme, tämä johtaa poliittisten ja eräiden taloudellisten lakkojen kieltämiseen. Sitä paitsi työriitojen selvittelyn sijoittamista yhteisneuvottelujen erääksi vaiheeksi käytetään keinona, jonka avulla yritetään säännellä tiukasti lakkotaistelua, aikaansaada hallinnollinen valvonta, lykkäysten, pakkosovittelun ja välimiesmenettelyn järjestelmä.

Vaikka hallitseva luokka käyttääkin hyväkseen tarkasteltavan teorian työväenvastaisia johtopäätöksiä, se ei ilmeisestikään halua hyväksyä väitettä, että työriidat olisivat normaali ja jopa toivottu ilmiö. Hallitsevat piirit ryhtyvät yhä uusiin yrityksiin proletariaatin luokkataistelun tukahduttamiseksi turvautuen niin valtiokoneistonsa koko mahtiin kuin ideologisiin vaikutuskeinoihin ja työväenjärjestöjen reformistijohtajien palveluksiin.

---

[1] J. Garcia-Nieto. A Critical Analysis of the Right to Strike. IIRA, 1C—67/AII—2. Geneva 1967, p. 13.

2. Proletariaatin luokkataistelun tukahduttamismenetelmät

Tukahduttaakseen kansanjoukkojen taistelun elinoikeuksien ja -etujen puolesta monopoliporvaristo käyttää nykyään kolmea päävoimaa: monopolien omaa taloudellista voimaa ja työnantajien isäntävaltaa työtätekeviin nähden, reformististen järjestöjen oikeistojohtajien palveluksia ja vihdoin porvarillisen valtiokoneiston mahtia. Kukin näistä voimista turvautuu omiin, vain sille ominaisiin painostusmenetelmiin, mutta kaikkien kolmen voiman toimet punoutuvat yhteen ja niitä koordinoidaan.

Työnantajien menetelmät. Monopolien valtavat taloudelliset voimavarat ovat mahtava ase, jolla ne vaikuttavat sekä yksityisiin työläisiin ja toimihenkilöihin että ammattijärjestöihin. Tällaiset voimavarat suovat monopoleille laajan liikkumisvapauden. Niillä on aineelliset mahdollisuudet tehdä työläisille myönnytyksiä ja toisaalta ne pystyvät kestämään pitkällisiä lakkoja ja työnsulkuja, jotka aiheuttavat työtätekeville suuria rasituksia. Finanssivarat suovat kapitalisteille mahdollisuuden harjoittaa työväen hajottamista lahjomalla sekä antamalla etuisuuksia ja etuoikeuksia toisille ja syrjimällä toisia työntekijäryhmiä.

Kaikkien näiden pääoman taloudellisten mahdollisuuksien realisoimista helpottaa se, että työnantajilla on myös muodollinen valta palkattuihin työläisiin ja toimihenkilöihin nähden, ts. isäntävalta. Tämä valta ilmenee kapitalistin oikeutena johtaa tuotantoa, määrätä työvoimasta, säätää työehdot ja kohdistaa työtätekeviin kurinpidollisia toimenpiteitä. Kapitalisti ei läheskään aina käytä oikeuttaan teettää työntekijällä raskaampia tai kevyempiä, huonommin tai paremmin palkattuja töitä, siirtää korkeampaan toimeen, maksaa palkkiota tai langettaa rangaistuksia ja sakkoja ja käyttää irtisanomisoikeutta yksinomaan tuotannollisen tarkoituksenmukaisuuden pakosta. Monissa tapauksissa ratkaisevana tekijänä on työntekijän käytös, hänen »luotettavuutensa», »lojaaliutensa», halu olla yhteistyössä työnantajan kanssa. Työtätekevät, jotka osallistuvat toimeliaasti työriitoihin, joutuvat poikkeuksetta aina ensimmäisinä työnantajien pakkotoimenpiteiden uhreiksi.

Horjuttaakseen työntekijäkuntien taistelumieltä kapitalistit ottavat käytäntöön erilaisia sosiaalisen kumppanuuden

menetelmiä: paternalismijärjestelmiä, suhdetoimintaa, henkilöstön tieteellistä johtamista, osallistumista voittoihin jne. Tällaisen politiikan harjoittaminen ei estä kapitalistisen tuotantolaitosten johtoa selkkausten kärjistyessä turvautumasta avoimeen painostukseen ja mielivaltaan.

Karkeimpia kapitalistien työväenliikettä vastaan käyttämiä taistelukeinoja on työnsulku. Se tarkoittaa työntekijöiden joukkoerottamista, jotta heidät saataisiin palaamaan työhön työnantajan sanelemin ehdoin.

Työnsulut ovat itse asiassa laittomia toimia, koska ne loukkaavat porvarillisen lainsäädännön tunnustamia työtätekevien perusoikeuksia. Ranskan ja Italian perustuslaeissa sekä Länsi-Saksan osavaltioiden perustuslaeissa, joissa on julistettu lakko-oikeus, ei ole mainintaa työnsulkuoikeudesta. Länsi-Saksan Hessenin osavaltion perustuslain 29. pykälässä, jossa on myönnetty lakko-oikeus, on sanottu suoraan, että työnsulku on laiton toimenpide. Puhuessaan siitä, että lakkoihin ja työnsulkuihin on suhtauduttava eri tavalla, huomattu työoikeuden tuntija Lontoon yliopiston professori Kahn-Freund toteaa: »Lakko-oikeus on käsitettävä etuudeksi, joka on suotu varta vasten taloudellisesti heikommalle puolelle.»[1]

Siitä huolimatta kaikissa kapitalistisissa maissa käytetään työnsulkua. Toisinaan niiden luvallisuudesta on maininta laeissa (esim. Taftin—Hartleyn lain pykälät 203, 206, Japanin työsuhdelain 7. pykälä). Mutta ylipäänsä laeissa vältetään käyttämästä tätä sanontaa ja korvataan se mieluummin laajemmilla määritelmillä kuten työriita, työtaistelu jne. Porvarillinen oikeuskäytäntö ja lakitiede tavallisesti kannattavat avoimesti työnsulkuja julistaen ne lakkoja vastaaviksi toimenpiteiksi. Länsisaksalaisessa lakitieteellisessä kirjallisuudessa on jopa ilmaistu ajatus, että Hessenin osavaltion perustuslain 29. pykälä on laiton, koska tämä määräys on muka ristiriidassa sosiaalisten kumppaneiden tasa-arvoisuuden sekä »vapaan sosiaalisen oikeusvaltion» periaatteen kanssa.[2]

Oikeus- ja välityselimiä käytetään laajasti perustelemaan työnantajien oikeutta työnsulkuihin sekä niiden toimeenpa-

---

[1] O. Kahn-Freund. Introduction. Labour Relations and the Law. London—Boston—Toronto 1965, p. 15.

[2] Hueck—Nipperdey. Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II Frankfurt a. M. 1955—1959, S. 30, 615.

non tarkoituksenmukaisimpien muotojen valmisteluun. Tässä mielessä osoittaa erikoista uutteruutta Länsi-Saksan valtakunnallinen työtuomioistuin, korkein työriitoja käsittelevä elin, jonka määräykset ovat pakollisia koko työtuomioistuinjärjestelmälle.

Perusluontoisena päätöksenä työtaisteluongelmista Länsi-Saksassa on valtakunnallisen työtuomioistuimen Suuren senaatin 22. tammikuuta 1955 antama päätös, jossa julistetaan mahdollisiksi kahdenlaiset työnsulut: ensiksi, työntekijöiden syrjäyttäminen työstä ja toiseksi »työsuhteiden yleinen purkaminen».[1] Kumpikin työnsulkumuoto on keino työntekijöiden painostamiseksi ja molemmat aiheuttavat heille palkanmenetyksen. Mutta kun kaikki työstä syrjäytetyt työntekijät voivat työnsulun lopettamisen jälkeen palata työhön, niin irtisanottujen takaisinottaminen »työsuhteiden yleisen purkamisen» jälkeen riippuu Suuren senaatin päätöksen mukaisesti yksinomaan työnantajan harkinnasta. Hän voi kieltäytyä ottamasta takaisin jonkun työntekijän ilman että tällä on oikeutta valittaa tästä mielivaltaisesta päätöksestä.

Työnsulkumuodon valinta riippuu yksinomaan kapitalistin tahdosta. Tällöin työnsulku »työsuhteiden yleisen purkamisen» muodossa on ankarin työntekijäkuntaan kohdistuva pakotuskeino. Kuten Länsi-Saksan valtakunnallinen työtuomioistuin tähdensi 27. syyskuuta 1957 antamassaan päätöksessä, työnantajalla on »vapaus valita taistelukeinot». Sen vuoksi julistaessaan lakon vastapainoksi työnsulun kapitalisti voi erottaa paitsi lakon osanottajat myös kaikki muutkin työntekijät, mm. nekin, jotka sairauden tai loman takia eivät käytännöllisesti katsoen ole voineet osallistua lakkoon.[2]

Seuraavalla esimerkillä voidaan osoittaa, mitä mahdollisuuksia tämä tarjoaa työnantajien mielivallalle. Nürnbergin kenkätehtaalla puhkesi lakko joulukuussa 1961. Vastauksekseen tehtailija julisti työnsulun ja erotti kaikki työntekijät. Selkkauksen selvittämisen jälkeen lakon ja työnsulun päätyttyä isäntä kieltäytyi ottamasta takaisin työhön kolmea toimihenkilöä, joilla oli ollut pitkällinen yhtämittainen työsuhde (27, 40 ja 46 vuotta), vaikka he eivät olleet edes osallistuneet lakkoon. Huolimatta siitä, että työntekijät valitti-

[1] Neue Juristische Wochenschrift, 1955, Nro 23, S. 882—886.
[2] Neue Juristische Wochenschrift, 1957, Nro 51/52, S. 1942.

vat päätöksestä oikeuteen ja asiaa käsiteltiin kaikissa oikeusasteissa aina valtakunnallista työtuomioistuinta myöten, erotetut eivät päässeet takaisin entiseen työhönsä ja heidän oli suostuttava sovitteluratkaisuun, jonka mukaan heille maksettiin tietty rahallinen korvaus.[1]

»Työsuhteiden yleisen purkamisen» muodossa tapahtuvien joukkoirtisanomisten hyväksyminen oikeuskäytännössä on voimassa olevien lakien ja niillä säädettyjen työtätekevien oikeuksien avointa loukkaamista. Suuren senaatin 21. tammikuuta 1955 antamassa ja eräissä muissa Saksan Liittotasavallan valtakunnallisen työtuomioistuimen myöhemmissä päätöksissä sanotaan suoraan, että julistaessaan työnsulun työnantajan ei tarvitse piitata erottamismenettelyä koskevista lakimääräyksistä, muun muassa irtisanomisaikaa koskevista säännöksistä. Käytännöllisesti katsoen tämä merkitsee, että kapitalistit voivat toimeenpanna joukkoirtisanomisia ilmoittamatta siitä työläisille ja toimihenkilöille etukäteen, ilman laillisia perusteita, maksamatta säädettyjä rahakorvauksia ja luonnollisesti sopimatta siitä tehtaalla olevien työntekijöiden edustuselinten kanssa.

Asettuessaan tukemaan kansallisen työsuhdehallinnon kannanottoa USA:n korkein oikeus selitti 1. huhtikuuta 1957 antamassaan päätöksessä, että kun työläiset käyttävät lakkooikeuttaan, niin se ei merkitse, että kapitalistit eivät saisi ryhtyä vastatoimiin, mm. työnsulkuun. Vuonna 1960 antamassaan päätöksessä Italian perustuslaillinen tuomioistuin katsoi työnsulun kieltävän rikoslakikaaren määräykset kumotuiksi. Vaikka tuomioistuin lausui hyvin epämääräisesti käsityksensä työnsulkujen sallittavuudesta tällä hetkellä,[2] kiellon kumoaminen sinänsä antoi työnantajille lisämahdollisuudet painostaa työtätekeviä.

Työnantajien painostus etujaan aktiivisesti ajavia työläisiä ja toimihenkilöitä kohtaan ei lopu tuotantolaitoksesta irtisanomisenkaan jälkeen. Irtisanotut työntekijät eivät useinkaan saa työtä yhdestäkään samanluontoisesta tai lähistöllä sijaitsevasta tuotantolaitoksesta. Mustien listojen käyttö ei ole suinkaan lakannut, vaan nykyaikaisten tiedotusvälineiden aikakaudella se on kehittynyt vielä laajemmaksi.

---

[1] Vorwärts, 25. IX 1963.

[2] G. Guigni. The Right to Strike and to Lock-out under Italian Law. Labour Relations and the Law, p. 217.

Vaikka eräiden maiden lainsäädännössä on määräyksiä, että erotettavien työläisten todistuksissa ei saa olla tietoja, jotka vaikeuttavat pääsyä uuteen työpaikkaan, nämä määräykset eivät voi suojata työtätekevien etuja. Henkilöstöosastojen työntekijät tavallisesti täydentävät heille esitettyjä todistuksia tiedoilla entisestä työpaikasta, joita saadaan puhelimitse tai muilla epävirallisilla menetelmillä. Henkilöstön tieteellisen johtamisen erikoistuntijat taas pitävät tällaista menettelyä välttämättömänä osana henkilöstön oikeassa valinnassa.

Mustien listojen lähettäminen tapahtuu salaisesti toistensa kanssa yhteydessä olevien työnantajien suljetussa piirissä. Tällaisen menettelyn levinneisyyttä osoittavat lukuisat syrjintätapaukset, joita irtisanotut henkilöt joutuvat kokemaan, samoin kuin kapitalistien yhdistysten viralliset asiakirjat. Esimerkiksi Ruotsin työnantajainliiton sääntöjen mukaan sen jäseniä on kielletty antamasta työtä tai muuta tukea työläisille ja toimihenkilöille, jotka ovat julistaneet lakon, olleet työnsulun alaisia tai muulla tavalla joutuneet jotain liiton jäsentä koskevan työriidan piiriin.[1]

Kapitalistien mielestä tällaisten toimenpiteiden »rauhan häiritsijöitä» kohtaan tulee opettaa koko työntekijäkuntaa. Jotta näiden toimenpiteiden kohteeksi joutunut ei voisi valittaa, isäntien pakkotoimenpiteitä ei perustella todellisilla syillä, vaan tuotannollisilla näkökohdilla, mutta toimenpiteiden tarkoitus on ilmeisen selvä kaikille.

Työnantajat eivät kaihda suoranaisia uhkauksiakaan niitä työtätekeviä kohtaan, jotka yrittävät pitää kiinni oikeuksistaan. Tällaiset toimenpiteet, jotka ovat ristiriidassa työväenluokan tunnustettujen oikeuksien ja ammattiyhdistysvapauksien kanssa, ovat monesti johtaneet kärkeviin selkkauksiin. Kysymys työtätekevien uhkaamisesta on käynyt erittäin ajankohtaiseksi USA:ssa, missä työnantajat vaativat avoimesti työntekijöitä kieltäytymään liittymästä ammattiliittoon ja osallistumasta sen toimintaan. Amerikkalaisessa lakitieteessä tällaisten vaatimusten esittämisoikeutta perustellaan... viittauksella sananvapauteen, jonka perustuslaki suo kaikille kansalaisille.

---

[1] F. Schmidt. The Law of Labour Relations in Sweden, Cambridge 1962, p. 164.

Kysymys työnantajien sananvapaudesta on asetettu moneen otteeseen hallinnollisten ja oikeuselinten käsiteltäväksi sitten 1935, jolloin hyväksyttiin Wagnerin laki USA:n työtätekevien ammattiyhdistysoikeuksista. Alkuaikoina kansallinen työsuhdehallinto rajoitti työnantajien ammattiyhdistysvastaisia esiintymisiä. Se tunnusti tällaisten esiintymisten periaatteellisen laillisuuden edellyttäen, että niihin ei sisälly uhkauksia eikä pakotusta. Ottaen huomioon osapuolten taloudellisen ja oikeudellisen aseman epätasa-arvoisuuden työsuhdehallinto päätyi useimmissa tapauksissa kuitenkin johtopäätökseen, että kaikissa työnantajien ammattiyhdistysvastaisissa lausunnoissa ja julkaisuissa piilee kuitenkin työntekijöille esitetty uhkaus, ja ne ovat pakotuskeino. Tällainen kannanotto vahvistettiin myös useissa USA:n korkeimman oikeuden päätöksissä.

Tämä kansallisen työsuhdehallinnon ja korkeimman oikeuden linja sai omalaatuisen ilmauksensa 1946 käsiteltäessä Clark Brothers -yhtiön juttua, joka synnytti opin niin sanotusta »vangitusta kuulijakunnasta» (captive audience). Tämän aiheutti se, että työnantaja oli tuotantolaitoksen tiloissa työaikana kutsunut koolle yhtiön kaikkien työntekijöiden kokouksen ja pitänyt puheen erästä edustusoikeutta tavoitellutta ammattiliittoa vastaan. Työntekijät, jotka joutuivat kuuntelemaan tätä puhetta, juuri olivatkin »vangittu kuulijakunta». Kansallinen työsuhdehallinto myönsi, että yhtiö oli kyseisessä tapauksessa loukannut työtätekevien järjestäytymisoikeutta. Piirikunnan vetotuomioistuin vahvisti tämän päätöksen todeten, että kanteet »vangitun kuulijakunnan» johdosta olisivat karsiintuneet pois, jos työnantaja olisi suonut myös ammattiliitolle mahdollisuuden kääntyä työntekijöiden puoleen työaikana ja tuotantolaitoksen tiloissa.

Amerikan kapitalistit katsoivat tämän oikeus- ja hallintoelinten menettelyn heidän kiistattomien vapauksiensa ja etujensa loukkaamiseksi. Kapitalistien vaatimuksesta 1947 hyväksyttyyn Taftin—Hartleyn lakiin otettiin muiden työväenvastaisten määräysten ohella myös 8. (c) pykälä, joka kuuluu: »Mitkään katsantokantojen, perustelujen ja mielipiteiden ilmaisut ja niiden levittäminen kirjallisessa, painetussa, graafisessa tai visuaalisessa muodossa eivät ole epärehellisen työmenettelyn ilmaisuja minkään tämän lain määräyksen kohdalta, mikäli tällaiseen ilmaisuun ei sisälly pakkotoimenpi-

teillä tai väkivallalla uhkaamista tai etuisuuksien lupaamista.»

Tämän lain hyväksyminen muutti jyrkästi hallinnollista ja oikeudellista menettelyä työnantajien sananvapauden suhteen. Vuonna 1953 kansallinen työsuhdehallinto tarkisti kantansa, jonka se oli omaksunut Clark Brothers -yhtiön jutussa, ja päätti, että jos työnantajan ammattiyhdistysvastainen puhe »vangitulle kuulijakunnalle» ei tarkoita pakotusta, omistaja voi täysin perustein hylätä ammattiyhdistyksen vaatimuksen vastaesiintymisen mahdollisuudesta. Myöhempinä vuosina kansallinen työsuhdehallinto alkoi pitää laillisina kaikkein häikäilemättömimpiä työtätekevien pelottelemisen muotoja. Se pitää sallittuina sellaisia työnantajan toimia kuin työntekijöiden pakottamista liittymään johonkin määrättyyn ammattiliittoon, heidän varoittamistaan mahdollisista ikävyyksistä, jos he käyvät ammattiosaston kokouksissa, selityksiä työehtojen väistämättömästä huononemisesta ja tuotantolaitoksen mahdollisesta sulkemisesta, jos työntekijät perustavat ammattiyhdistyksen ja ovat »epälojaaleja» omistajaa kohtaan.[1]

Porvarillisetkin kirjoittajat myöntävät, että kapitalistit ovat käyneet vähemmän pidättyviksi ammattiyhdistysvastaisissa lausunnoissaan ja käyttävät täydellisesti hyväkseen Taftin—Hartleyn lain 8. (c) pykälän heille myöntämiä etuuksia ammattiliittojen horjuttamiseksi.[2]

Hankittuaan itselleen oikeuden uhata ja pelotella työntekijöitä kapitalistit suhtautuvat nykyään aivan toisin työläisten pyrkimykseen käyttää näille kuuluvaa sananvapautta. Kapitalistit katsovat työnantajan toimien arvostelemisen ja esiintymiset monopolien ja porvarillisen valtion politiikkaa vastaan työkurin rikkomiseksi. Porvarillisen lakitieteen asennetta tähän kysymykseen voidaan havainnollistaa näkyvästi Saksan Liittotasavallan esimerkillä.

Saksan Liittotasavallan perustuslaissa on määräyksiä, joilla julistetaan omantunnon, mielipiteiden ja vakaumusten vapaus ja kielletään poliittisista syistä tapahtuva syrjiminen. Perustuslain 5. pykälässä sanotaan muun muassa: »Jokaisella on vapaus ilmaista ja levittää esteettömästi

---

[1] M. Handler, P. Hays. Cases and Materials on Labor Law. St. Paul 1959, pp 32—33.

[2] N. S. Falcone. Labour Law. N. Y.—London 1962, p. 274.

mielipiteitään suullisesti, kirjallisesti ja kuvin...» Tämä määräys, joka toistaa Weimarin tasavallan perustuslain 118. pykälän, eroaa siitä kuitenkin varsin olennaisen määräyksen kohdalla. Siitä puuttuu Weimarin perustuslaissa ollut lause: »Tämän oikeuden käytössä kansalaista eivät saa rajoittaa mitkään virka- ja työsuhteet eikä kukaan saa aiheuttaa hänelle vahinkoa sen takia, että hän käyttää tätä oikeuttaan.» Tällainen poisjättö ei ole sattuma. Tämä perustuslaillinen määräys häiritsi kapitalisteja, ja he yrittivät saada sen kumotuksi jo Weimarin perustuslain aikana. Heidän vaatimuksestaan valtakunnan työtuomioistuin teki 19. joulukuuta 1931 päätöksen, jolla kumottiin mainittu perustuslaillinen määräys, ja säädettiin, että työsuhteen olemassaolo voi rajoittaa työntekijän mielipideilmaisun vapautta.

Koska tämä porvaristoa kahlehtinut määräys on poistettu perustuslaista, Saksan Liittotasavallan valtakunnallinen työtuomioistuin noudattaa päätöksissään määrätietoisesti linjaa, jonka mukaan työtätekevät eivät voi työpaikalla vaatia täydellistä sananvapautta. Tuomioistuin väittää, että »oikeutta vapaaseen mielipideilmaisuun rajoittavat yleiset lait, joihin tulee lukea myös työsuhteita koskevat perusmääräykset».[1] Turvautuen tällaisiin perusteluihin tuomioistuimet antavat hyväksymisensä omistajien pakkotoimenpiteille niitä työläisiä ja toimihenkilöitä kohtaan, joiden julkiset esiintymiset ja lausunnot herättävät tuotannonharjoittajien tyytymättömyyttä.

Kaikissa maissa kapitalistit pitävät suurimerkityksisenä sitä, että lukuisat työriidat eivät saisi virallista luonnetta ja että ne selvitettäisiin ilman sivullisia, joihin he lukevat myös ammattiliittojen edustajat. Työntekijöiden vaatimusten epävirallinen käsittely tarjoaa työnantajille mahdollisuuden soveltaa tyytymättömiin työntekijöihin isäntävaltaa ja samalla ylläpitää vaikutelmaa tuotantolaitoksessa vallitsevasta rauhasta ja sovusta. Törmätessään vastakkain johdon kanssa työntekijä joutuu aina epäedulliseen asemaan pystymättä vastustamaan millään tavoin häneen kohdistuvaa painostusta. Tällaista porvaristolle mukavaa riitojen ratkaisutapaa käytetään kaikissa kapitalistisissa maissa, ja se saa

[1] Neue Juristische Wochenschrift, 1955, Nro 16, S. 607; 1956, Nro 10, S. 400.

osakseen porvarillisen oikeuden vaiteliaan siunauksen ja joskus jopa suoranaisen tuen.

Koska Wagnerin lain voimassaoloaikana USA:ssa ammattiliitot kiistivät tällaisen menettelyn laillisuuden hallinnollisten välityselinten horjuessa, Taftin—Hartleyn lain 9. (a) pykälään otettiin suoranainen määräys, että »jokaisella yksityisellä työntekijällä tai ryhmällä on oikeus milloin hyvänsä esittää valituksensa neuvotteluedustajiensa puuttumatta asiaan», ts. ohittaen ammattiliitot. Laissa tosin sanotaan, että tehty sopimus ei saa olla ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa, ja ammattiliiton edustajilla täytyy olla tilaisuus olla läsnä riitaa ratkaistaessa. Mutta tämän määräyksen pääajatus tähtää nimenomaan siihen, että ehkäistään ammattiliiton puuttuminen asiaan ja suodaan työnantajalle mahdollisuus itsensä panna aikaan järjestys »omassa talossaan».

Oikeistoreformististen johtajien menetelmät. »Sosiaalisen rauhan» aikaansaamiseksi pakkokeinoin työpaikoilla ja koko kapitalistisessa taloudessa monopolipiirit käyttävät yhteyksiään oikeistoreformistisiin johtajiin. Sosiaalidemokraattisten puolueiden ja reformististen ammattiliittojen harjoittama porvariston kanssa noudatettavan kumppanuuden politiikka ilmenee luopumisena luokkataistelumenetelmistä ja pyrkimyksenä »ratkaista sovussa» syntyneet selkkaukset.

Luokkayhteistyöpolitiikan toteuttamisen pääesteenä on laajojen kansanjoukkojen taistelu. Nämä ovat omasta kokemuksestaan oppineet, että porvariston voi pakottaa myöntymään niiden vaatimuksiin vain voimalla. Reformistijohtajat eivät pysty saamaan työläisiä vakuuttuneiksi sovittelupolitiikan tarkoituksenmukaisuudesta ja tehokkuudesta. Piittaamatta reformistien taivutteluista työtätekevät pyrkivät ajamaan vaatimuksensa läpi aktiivisin taistelutoimin. Reformistijohtajatkaan eivät ole pystyneet turvaamaan vapaaehtoista sosiaalikumppanuutta.

Tässä yhteydessä sosiaalidemokraattisten puolueiden ja reformististen ammattiliittojen johto yrittää pakkokeinoin ajaa linjaansa pystyttämällä järjestöihinsä tiukan kurin. Tällaisia tendenssejä on alkanut ilmetä ennen kaikkea ammattiosastojen oikeuksien rajoittamisena ja vallan keskittämisenä puolueen ja ammattiliittojen keskusjohdon käsiin.

Kuvaavaa on, että monopolipääoma kannustaa kaikin tavoin näitä prosesseja. Vielä muutamia vuosikymmeniä sitten kapitalistit olivat kaikissa maissa mieluummin tekemisissä pienten ja hajanaisten ammattijärjestöjen kanssa, joissa ei ollut kunnon kuria. Nykyään porvaristo itse tavoittelee järjestyksen aikaansaamista ammattiyhdistysliikkeessä ja ammattiyhdistysvallan keskittämistä, koska se näkee siinä mahdollisuuden voimistaa sosiaalisen kumppanuuden kannattajien asemia. Porvaristo vaatii ammattiliittojen reformistijohdolta järjestyksen aikaansaamista »omassa talossaan».

Tällaisiin toimenpiteisiin kuuluu ennen kaikkea lakkotaistelun ankara sääntteleminen. Lakkojen julistamisjärjestys on tavallisesti määritelty ammattiliittojen säännöissä. USA:ssa, Kanadassa, Englannissa, Saksan Liittotasavallassa ja useimmissa muissa kapitalistisissa maissa ammattiliittojen säännöissä on tavallisesti määräys, että ennen lakon julistamista on toimeenpantava liitossa jäsenäänestys. Lakko voidaan julistaa vain sillä ehdolla, että sitä kannattaa joko yksinkertainen enemmistö tai, useimmiten, määräenemmistö.

Yli $^4/_5$:ssa USA:n 133:sta suurimmasta ammattiliitosta, joihin kuuluu 90% maan ammattiyhdistysväestä, on säännöissä määräys ehdottomasta jäsenäänestyksestä. Tavallisesti lakon hyväksymiseksi vaaditaan $^2/_3$ äänistä, eräissä säännöissä vaaditaan yksinkertainen enemmistö.[1]

Reformistisille ammattiliitoille on kuitenkin kuvaavaa, että jäsenäänestyksen tuloksia ei katsota johtoa velvoittaviksi. Johto voi kieltäytyä lakon toimeenpanemisesta siinäkin tapauksessa, että rivijäsenistön ehdoton enemmistö vaatii lakon julistamista. USA:ssa ja Kanadassa lopullisen ratkaisun tekee keskusjohto ja joskus yksinoikeutetusti liiton puheenjohtaja. Länsi-Euroopan maiden ammattiliitoissa tekee päätöksen liiton toimeenpaneva elin (työvaliokunta, pääneuvosto, liittovaltuusto). 70%:ssa USA:n ammattiliittojen säännöistä on maininta, että jos paikallisosasto julistaa lakon ilman keskusjohdon lupaa, siihen voidaan soveltaa kurinpidollisia toimenpiteitä, jopa liitosta erottamista.[2]

---

[1] F. R. Anton. The Role of the Government in the Settlement of Industrial Disputes in Canada. Montreal 1962, p. 222.
[2] Ibid., p. 223.

Vuonna 1941 hyväksyttyjen Ruotsin ammattiyhdistysten keskusliiton sääntöjen mukaisesti keskusliittoon kuuluvilta ammattiyhdistyksiltä riistettiin oikeus julistaa itsenäisesti lakko, jos tämä käsittää enemmän kuin 3% ammattiyhdistyksen jäsenistöstä. Jos osanottajien määrä on suurempi, vaaditaan keskusliiton sihteeristön lupa. Sääntöihin 1951 tehtyjen muutosten mukaisesti sihteeristölle annettiin oikeus evätä lakkopyyntö, »jos on aihetta pelätä, että lakko aiheuttaa huomattavia hankaluuksia muille ammattiliitoille, koko ammattiyhdistysliikkeelle tai sosiaalisille elineduille».[1] Sääntöjen mukaan keskusliittoon kuulumisen välttämättömänä ehtona on määräys, että yksityisen liiton työvaliokunnalla on lakon julistamista koskevista asioista oikeus tehdä lopullinen ratkaisu. Ammattiliiton jäsenäänestys näistä asioista voi olla luonteeltaan vain neuvotteleva.

Länsi-Saksassa työtaistelun käymisen määräykset hyväksyttiin Saksan ammattiyhdistysliiton perustavassa kokouksessa lokakuussa 1949. Näiden määräysten mukaisesti työtaistelun julistamiseksi ja sen käymiseksi vaaditaan ammattiliiton keskusjohdon lupa. Ehdotus työtaistelun julistamisesta tarvitsee kannatuksen salaisessa äänestyksessä vähintään 75 prosentilta liiton jäsenistä, joita työriita koskee. Lopullisen lakkopäätöksen tekee liiton keskusjohto, jonka tällöin »tulee ottaa huomioon paitsi äänestyksen tulokset myös kaikki muut seikat, kuten suhdanteet ja vaikutus muihin tuotantolaitoksiin ja talousaloihin».[2]

Samantapaisia määräyksiä on kirjoitettu kaikkien Saksan ammattiyhdistysten keskusliittoon kuuluvien eri alojen ammattiyhdistysten sääntöihin ja työtaisteluohjeisiin. Marraskuussa 1963 kemian, paperi- ja keraamisen teollisuuden työntekijäin ammattiliitto teki kuitenkin olennaisen muutoksen tähän järjestykseen. 1. tammikuuta 1964 voimaan astuneiden sääntöjen mukaan liiton hallitus sai oikeuden ratkaista lakonjulistamiskysymyksen suorittamatta jäsenäänestystä. Tämä päätös herätti eriäviä mielipiteitä sekä porvarillisissa että ammattiyhdistyspiireissä. Lausuttiin muun muassa käsityksiä, että kieltäytyminen ennakkoäänes-

[1] T. L. Johnston. Collective Bargaining in Sweden. Cambridge 1962, pp 42—43.

[2] Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zur Führung von Arbeitskämpfen; H. Grote. Der Streik. Taktik und Strategie. Köln 1952, S. 194.

tyksestä loukkaa demokraattisia periaatteita ja työläisten oikeuksia sekä myöntää liittohallitukselle liian suuret valtuudet.

Tällaisten vastaväitteiden tarkoituksena ei ole kuitenkaan rivijäsenten oikeuksien puolustaminen. Ehdoton jäsenäänestys siinä muodossa kuin reformistiset ammattiliitot sitä käyttävät, ei ole taistelumielisen enemmistön demokraattinen välikappale, vaan se on muuttunut lakkotaistelun jarruksi, jota käyttävät hyväkseen opportunistit ja porvaristo. Voimassa olevien määräysten mukaan aloitteen lakon toimeenpanemisesta on lähdettävä ammattiliiton johdon taholta, ja ilman sen lupaa ammattiyhdistysjoukot eivät voi päättää kysymystä lakon tarpeellisuudesta. Jos yli 25% äänestäneistä vastustaa lakkoa, sitä ei julisteta työtätekevien enemmistön mielipiteestä ja liittohallituksen kannasta huolimatta. Toisaalta äänestyksen tulokset eivät sido liiton johtoa, ja se voi kieltäytyä lakosta vaikka kaikki äänestäneet liiton jäsenet olisivat sen kannalla.

Englannin ammattiliitoissa myös ilmenee yhä selvemmin tendenssi lakkokysymyksen poistamiseen perusjärjestöjen päätösvallasta. Monien ammattiliittojen säännöissä työosaston vanhemmilta on riistetty oikeus julistaa lakko, ja tämä on siirretty paikallis- tai piirijärjestöjen toimipiiriin. Eräissä säännöissä tämän kysymyksen on katsottu kuuluvan vain ammattiliittojen hallinnollisille työvaliokunnille. Laajimmat oikeudet myönnettiin työntekijäkunnille 1955 sähkötyöläisten ammattiliitossa, jonka johdossa olivat silloin taistelumieliset johtajat. Silloin käytäntöön otettujen säännösten mukaan jokaisen työntekijäkunnan lakkoa ruvettiin pitämään virallisena, ellei ammattiliiton työvaliokunta tehnyt kyseisissä konkreettisissa oloissa toisenlaista päätöstä. Tällainen järjestys takasi aineellisen ja moraalisen tuen perusosastojen taistelutoimille, antoi niille mahdollisuuden ajaa aktiivisesti oikeuksiaan ja etujaan. Sähkötyöläisten liiton noudattama luokkataistelulinja herätti sekä porvariston että Britannian ammattiyhdistysten kongressin pääneuvoston ärtymystä. Ne järjestivät yhdessä liittoa vastaan suunnatun ajojahdin. Vuonna 1961 se erotettiin Britannian ammattiyhdistysten kongressista ja otettiin takaisin vasta edistyksellisen johdon vaihdoksen jälkeen. Liiton johtoon tulleet reformistiset johtajat muuttivat jyrkästi koko sen politiikan.

Oikeistoreformistiset johtajat pitävät tärkeimpänä keinona »järjestyksen aikaansaamiseksi» ammattiliitoissa taistelua niitä lakkoja vastaan, jotka eivät ole saaneet heidän lupaansa. Tavallisimpana »kurinpidollisena keinona» on korpilakkojen osanottajien jättäminen ilman lakkoavustusta rahastoista, jotka on muodostettu samaisten ammattiliiton jäsenten jäsenmaksuista. Saksan ammattiyhdistysten keskusliiton säännöksissä työtaistelun käymisestä sanotaan tämän johdosta: »Lakoissa, jotka eivät vastaa näitä sääntöjä ja jotka eivät ole saaneet päävaltuuston hyväksyntää ammattiyhdistysvaroista ei myönnetä lakkoavustusta.» Ohjeissa käsketään edelleen ammattiliittoja ryhtymään toimenpiteisiin korpilakkojen lopettamiseksi.[1]

Monet ammatilliset keskusjärjestöt eivät rajoitu tällaisiin painostustoimenpiteisiin. Vuonna 1951 Ruotsin ammattiyhdistysten keskusliiton sääntöihin tehdyillä korjauksilla johdolle annettiin oikeus erottaa ammattiliitosta yksityisiä työntekijöitä tai kokonaisia työtätekevien ryhmiä, jos he osallistuvat korpilakkoihin ja kieltäytyvät noudattamasta käskyä työhön ryhtymisestä. Kuten porvarillisessa kirjallisuudessa todetaan, tätä toimenpidettä on sovellettu monet kerrat menestyksellisesti ammattiliittojen jäseniin, jotka ovat vastustaneet ammattiyhdistysjohdon työnantajien kanssa tekemiä sopimuksia.[2]

Korpilakkojen lukumäärän kasvu herättää Britannian ammattiyhdistysten kongressin ja labourpuolueen johdon jatkuvaa levottomuutta. Sodanjälkeisenä aikana oikeistojohtajat ovat monissa Britannian ammattiyhdistysten kongresseissa, labourpuolueen konferensseissa sekä kansallisen työneuvoston (Britannian ammattiyhdistysten kongressin, labourpuolueen ja osuustoimintaliiton yhteistoimintaelin) istunnoissa yrittäneet ajaa läpi päätöksiä, joissa tuomitaan korpilakot ja kehotetaan voimistamaan pakotteita niiden osanottajia kohtaan. Metalli- ja terästeollisuuden ammattiyhdistysten liittojen, sekatyöläisten ja kunnantyöntekijäin liiton ja muiden ammattiliittojen johto soveltaa korpilakkojen osanottajiin erilaisia kurinpidollisia toimenpiteitä aina liitosta erottamiseen saakka. Monet ammatti-

---

[1] Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Führung von Arbeitskämpfen; H. Grote. Op. cit., S. 196.

[2] T. L. Johnston. Op. cit., pp 53—54.

liitot velvoittavat työosaston vanhimmat pidättämään työläiset ryhtymästä lakkoihin ja kehottamaan työtätekeviä riitojen rauhalliseen selvittämiseen työnantajan kanssa.

Englannin, Ruotsin, Tanskan, Norjan, Hollannin, Itävallan ja useiden muiden maiden kokemus osoittaa, että oikeistososiaalidemokraattien osallistumista hallitukseen seuraa tavallisesti joukko uusia toimenpiteitä lakkoliikettä vastaan. Hallitusvastuunsa aikana sosiaalidemokraattien oikeistojohtajat harjoittavat avoimesti porvariston kanssa noudatettavan sosiaalikumppanuuden politiikkaa ja vastustavat jyrkästi toimintansa suhteuttamista joukkojen ulkoparlamentaarisiin toimiin. Nämä johtajat käyttävät työtätekevien lakkotaistelun tukahduttamiseen kaikkia valtiopakotuksen keinoja. Mutta tärkeintä sosiaalidemokraattien politiikassa ei ole niinkään suoranaisten valtiollisten pakotusmenetelmien käyttö kuin epävirallinen vaikuttaminen reformististen työväenjärjestöjen linjaan.

Useimmissa kehittyneissä kapitalistisissa maissa sosiaalidemokraattiset puolueet ovat jäsenistöltään ja järjestöllisesti kiinteässä yhteydessä ammatillisiin järjestöihin. Riittänee kun sanomme, että sosialistisen internationaalin suurimpiin puolueisiin, Englannin työväenpuolueeseen ja Ruotsin sosiaalidemokraattiseen puolueeseen ammattiliitot kuuluvat välittömästi kollektiivijäseninä. Muissa maissa sosiaalidemokraattisten puolueiden jäsenet ovat samalla myös ammattiliittojen jäseniä, ja reformististen ammattiliittojen johtajilla on korkeita virkoja puolueessa.

Kuuluessaan hallitukseen oikeistososiaalidemokraatit käyttävät yhteyksiään ammattiliittoihin saadakseen nämä tukemaan varauksettomasti hallituksen politiikkaa. Reformistiset johtajat tyrkyttävät ammattiliittojen vaatimusten »itserajoittamista» kapitalistisen talouden »laajempien etujen» hyväksi, kehottavat ammattiliittoja noudattamaan »vapaaehtoisesti» palkkojen jäädyttämisen politiikkaa ja harjoittamaan työväenvastaisia toimia, joiden toteuttamisyritykset entisten porvarillisten hallitusten aikana olivat kohdanneet ammattiliittojen vastustuksen. Sosiaalidemokraattisten hallitusten epäviralliset ammattiliittojen painostamistoimenpiteet johtavat toisinaan suurempiin lakkotaistelun rajoituksiin kuin mitkään porvariston itsensä

käyttämät taloudelliset ja valtiolliset painostusmenetelmät.

Oikeistososiaalireformististen johtajien muodollista asennetta luonnehtii työtätekevien lakko-oikeuden tunnustaminen. Reformistit kuitenkin kiistävät, että tämän oikeuden käyttäminen olisi välttämätöntä. Itävallan sosiaalidemokratian huomattu ideologi Oscar Pollak kirjoitti: »Ei ole kaikissa oloissa ehdottomasti käytettävä jokaista oikeutta, olkoonkin, että se on koskematon, saavutettu vaikeasti ja vahvistettu lainsäädännöllisesti tai demokraattisen maan perustuslaissa. Tämä koskee myös lakko-oikeutta.»[1] Itävallan sosialistisen puolueen nykyisessä ohjelmassa puhutaan erityisesti jokaisen konkreettisen lakon välttämättömyyden »tunnollisesta» arvioimisesta. Sitä nimitetään »viimeiseksi ja kärkevimmäksi» taistelukeinoksi.[2] Työriitojen syntyessä reformistiset johtajat turvautuvat erilaisiin väitteisiin, joilla perustellaan, miksi lakkoa »ei voida julistaa» tai miksi se on »tarkoitukseton». Konkreettista tilannetta vastaavasti valittavien verukkeiden ohella tällöin esitetään myös yleisiä näkökohtia vahingosta, jota lakko tuottaa yritykselle, maan taloudelle ja kuluttajille. Reformistisessa propagandassa on vakiintunut teesi, että kapitalistisen talouden edut on asetettava työväenluokan etujen edelle.

Reformistien kehotukset kieltäytyä lakko-oikeuden käyttämisestä saavat tietenkin porvariston kaikkein lämpimintä kannatusta. Porvariston vakaumus tämän johdosta on ilmaistu muutaman porvarillisen tekijän sanoin: »Lakon ja työnsulun on muodostuttava luonteeltaan pikemminkin potentiaalisiksi kuin aktiivisiksi välikappaleiksi.»[3] Tällaista asennetta propagoidaan muun muassa USA:n hallituksen työsuhdekomiteoiden monissa asiakirjoissa.

Olisi väärin kiistää työväenluokan lakko-oikeuden merkityksellisyys myös potentiaalisena keinona. Monissa tapauksissa jo pelkkä lakkouhka pakottaa työnantajat myönnytyksiin. Tällöin työläiset eivät joudu keskeyttämään työtä ja menettämään palkkatulojaan. Lakon merkitystä potentiaalisena ja aktiivisena vaikutuskeinona ei silti pidä aset-

---

[1] O. Pollak. Unmittelbar lebenswichtig? — dann nicht. Die Zukunft, 1962, Nro 6/7, S. 163.

[2] Arbeiter Zeitung, 15. V 1958.

[3] D. L. Cole. Op. cit., p. 104.

taa toistensa vastakohdiksi ja irrottaa niitä toisistaan. Lakkouhka tuottaa tuloksia vasta silloin, kun kapitalistit ovat vakuuttuneita sen reaalisuudesta, siitä, että työtätekevät saattavat todella lopettaa työt.

Oikeistoreformistiset johtajat kieltäytyvät tietoisesti mahdollisuudesta käyttää lakkoa niin aktiivisena kuin potentiaalisena taistelukeinona. Reformistien noudattama selkkausten rauhallisen selvittelyn politiikka lähtee »mahdollisuudesta» päästä mistä riidasta hyvänsä sopimukseen, joka tyydyttää molempia puolia. Näin asiaan suhtauduttaessa työväenjärjestöjen tehtävänä ei muka ole saada kapitalistit pakotetuiksi myönnytyksiin, vaan saada heidät vakuuttuneiksi vaatimusten asiallisuudesta ja aiheellisuudesta. Jos työläisten edustajat itse eivät ole riittävän taitavia saadakseen erimielisyydet ratkaistua, heitä ei kehoteta vetoamaan joukkojen tukeen, vaan turvautumaan kokeneiden välittäjien, kuten valtion virkailijoiden, tuomareiden, porvarillisten professorien ja erityisten sovittelutoimistojen apuun.

Vapaaehtoisen sovittelun järjestelmät kuuluvat pysyvästi reformististen järjestöjen käytäntöön työriitoja ratkaistaessa. Näillä järjestelmillä saattaa joissakin tapauksissa olla työtätekevien kannalta myönteinen merkitys, mutta suotuisankin tilanteen vallitessa tulokset ovat varsin rajoitetut. Pelkin suullisin perusteluin ja vakuutteluin ei voida taivuttaa kapitalisteja mainittaviin aineellisiin myönnytyksiin eikä saada heitä luopumaan omistajan etuoikeuksista. Todellisia sosiaalisia tuloksia ei voida saavuttaa välittäjien tai sovittelijoiden avulla, vaan ainoastaan kehittämällä joukkotaistelua. Reformistijärjestöjen käyttämää välitys- tai sovittelujärjestystä seuraa kuitenkin aina luopuminen joukkotaistelukeinoista, mikä tuottaa työväenliikkeelle tuntuvaa vahinkoa.

Antaessaan sitoumuksia syntyvien riitakysymysten rauhallisesta ratkaisemisesta reformistijohtajat väittävät estävänsä siten valtion puuttumisen ammattiyhdistysasioihin. Tämä ajatus on ilmaistu selvästi Ruotsin ammattiyhdistysten keskusliiton ja työnantajien keskusliiton välisessä runkosopimuksessa, jossa sanotaan lukuisten ja pitkällisten työselkkausten aiheuttaneen »toistuvia vaatimuksia valtion puuttumisesta asiaan riitojen rajoittamiseksi ja niiden alistamiseksi valtion valvontaan». Välttääkseen valtion puuttu-

misen osapuolet ovat sopineet kaikkien työriitojen rauhanomaisen ratkaisemisen järjestyksestä.[1]

Mutta voidaanko tämä katsoa työväenjärjestöjen saavutukseksi? Lakkotaistelun kieltäminen ja selkkausten ratkaisemisen tiukka sääntely sopimuksella sälyttää alajärjestöille ja työntekijäkunnille samanlaiset velvoitukset kuin vastaavat lainsäädännölliset normit. Eräät porvarilliset kirjoittajat toteavat, että tällainen järjestys voi tehokkaammin pakottaa ammattiyhdistysten jäsenet täyttämään säännöt kuin mihin valtio pystyisi.[2] Sopimukset selkkausten selvittämisestä rauhanomaisin keinoin eivät suinkaan poista näitä selkkauksia valtion valvonnasta. Valtiolla on edelleenkin mahdollisuus puuttua aktiivisesti tällaisiin selkkauksiin käyttämällä työnantajien oikeuselimille jättämiä kanteita sopimuksen rikkomisesta tai vaatimuksia välityselinten päätösten ehdottomasta velvoittavuudesta.

Havainnollisena esimerkkinä tällaisesta törkeästä puuttumisesta ammattiliittojen sisäisiin asioihin on Länsi-Saksan valtakunnallisen työtuomioistuimen 31. lokakuuta 1958 antama päätös Schleswig-Holsteinin metallityöläisten lakosta. Tuomioistuin ei käyttänyt Länsi-Saksan metallurgisessa teollisuudessa hyväksyttyä sovittelumenettelyä koskevaa sopimusta ainoastaan lakon julistamiseen laittomaksi ja ammattiliiton asettamiseen aineelliseen edesvastuuseen, vaan myös ammattiliittojärjestöjen sisällä vallitsevien keskinäissuhteiden mielivaltaiseen tulkitsemiseen. Tuomioistuin julisti muun muassa luvattomaksi sen, että ammattiliitto oli sovittelukäsittelyn aikana toimeenpannut jäsenäänestyksen jäsenistön valmiudesta asettua tukemaan ammattiliiton vaatimuksia ja julkaissut äänestyksen tulokset.[3]

Vapaaehtoiset työriitojen rauhanomaisen ratkaisemisen järjestelmät muodostuvat kanavaksi, jonka kautta valtio voi puuttua työn ja pääoman keskinäissuhteisiin. Vastoin reformistien väitteitä tällaisten järjestelmien käyttäminen ei kuitenkaan voi estää valtion itsenäisiä toimia työriitojen tukahduttamiseksi.

---

[1] Basic Agreement between the Swedish Employers' Confederation and the Confederation of Swedish Trade Unions. Stockholm 1965, p. 6.

[2] H. Welton. The Trade Unions, the Employers and the State. London 1960, p. 125.

[3] Neue Juristische Wochenschrift, 1959, Nro 8, S. 356—359.

Proletariaatin luokkataistelun tukahduttamisen valtionkoneisto. Tärkeimpinä proletariaatin luokkataistelun tukahduttamisen välineinä porvarillisen valtion käsissä ovat armeija, poliisi, oikeuslaitos ja muut valtion pakotuselimet. Nämä voimat saatetaan liikkeelle paitsi itse riistojärjestelmän perusteita uhkaavien yleiskansallisten selkkausten myös yksityisluontoisten luokkayhteenottojen sattuessa. Kaikissa kapitalistisissa maissa on moneen otteeseen käytetty sotavoimia ja poliisia lakkojen murtamiseen, työväen kokousten, mielenosoitusten ja lakkovartiostojen hajottamiseen ja niiden johtajien vangitsemiseen. Porvaristo turvautuu näihin menetelmiin erittäin usein silloin, kun se ei tunnusta työtätekevien järjestäytymis-, työehtosopimusten solmimis- ja lakkojen julistamisoikeutta.

Sen jälkeen kun työläiset ovat saavuttaneet nämä oikeudet, asevoimien käyttäminen lakkolaisia ja mielenosoittajia vastaan on lakannut olemasta yleinen ilmiö. Mutta aika ajoin tällaisia toimia suoritetaan useimmissa kapitalistisissa maissa nykyäänkin, mikä aiheuttaa verisiä yhteenottoja ja ihmisuhreja. Tämä johtaa porvariston omaltakin kannalta varsin epäsuotaviin seurauksiin. Tällaisten tapausten herättämä laaja julkisuus ja yleinen suuttumus johtaa alkuperäisen selkkauksen kärjistymiseen ja laajenemiseen. Joissakin tapauksissa se aiheuttaa jopa välttämättömyyden kieltäytyä tunnustamasta viranomaisten toimia ja erottaa mielivaltaan syyllistyneet virkamiehet.

Nykyään asevoimia käytetään laajalti lakkotaistelun tukahduttamiseen toisella tavalla. Suurissa lakoissa, jotka koskevat tärkeitä talousaloja ja ennen kaikkea liikennettä, käytetään sotamiehiä ja sotalaivaston matruuseja lakonrikkureina lastin ja matkustajien kuljetuksessa sekä tavaroiden lastaamisessa ja purkamisessa. Erikoisten joukko-osastojen tehtäväksi annetaan töiden ylläpitäminen lakkoon julistetuissa julkisissa laitoksissa.

Luopuminen asevoimien jokapäiväisestä käytöstä ei suinkaan merkitse, että valtion puuttuminen työn ja pääoman välisiin selkkauksiin olisi heikentynyt. Armeija ja poliisi ovat edelleenkin hallitsevan luokan reservinä. Niitä voidaan käyttää millä hetkellä hyvänsä, kun muut valtiolliset vaikutuskeinot osoittautuvat riittämättömiksi tukahduttamaan työkansan taistelua.

Imperialismin kaudella ja olletikin sen jälkeen, kun kapitalismi on siirtynyt yleisen kriisin asteelle, porvarillisen valtion pääponnistukset eivät tähtää niinkään työkansan joukkotoimien tukahduttamiseen kuin niiden ehkäisemiseen. Porvarillinen valtio on tehostanut jyrkästi toimintaansa tällä alalla sekä yleis- että erikoisluontoisilla ehkäisytoimenpiteillä.

Yleisluontoisiin ehkäisytoimenpiteisiin kuuluu työ- ja palkkaehtojen valtion sääntely sekä ammattiliittojen ja työpaikkojen työläisedustustojen aseman säätäminen. On säädetty erityisiä toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on ehkäistä työläisten taistelu kapitalistista riistoa ja kapitalistien mielivaltaa vastaan.

Valtaenemmistö porvarillisistakin ideologeista myöntää, että valtion puuttuminen työriitoihin on voimistunut. Eräät heistä silti yhä vieläkin kirjoittavat valtion »puolueettomuudesta» työtätekevien ja työnantajien välisissä selkkauksissa. Eräänä painavimpana perusteluna pidetään tällöin politiikkaa, jota työnvälitystoimistot noudattavat lakkojen ja työnsulkujen aikana. Niinpä eräs englantilainen kirjoittaja sanoo, että noudattaessaan »puolueettomuutta» teollisuustaistelussa valtio ei riistä lakkolaisilta oikeutta kääntyä työnvälitystoimiston puoleen eikä riistä työnvälitystoimistoissa rekisteröidyiltä työttömiltä avustusta heidän kieltäytyessään työskentelemästä lakonalaisissa tuotantolaitoksissa.[1] Perustellessaan samaa ajatusta toinen tekijä lausuu: »En tunne ainoatakaan tapausta, josta voitaisiin sanoa vakuutuselinten lakon aikana syyllistyneen puolueettoman asenteensa rikkomiseen.»[2]

Todellisuudessa työnvälitystoimistot ja muut samantapaiset elimet ovat vain yksi lukuisista välineistä, joilla valtio vaikuttaa luokkataistelun kulkuun ja jota kaikissa kapitalistisissa maissa käytetään porvariston voimakkaan taloudellisen painostuksen keinona nöyrtymättömiä työntekijöitä kohtaan.

Tämä painostus ilmenee siten, että työläisiltä ja toimihenkilöiltä, jotka ovat maksaneet palkastaan säännöllisesti

---

[1] K. Wedderburn. The Law and Industrial Conflict in Great Britain. Labour Relations and the Law, p. 151.

[2] O. Kahn-Freund. Labour Law. Law and Opinion in England in the 20th Century. London 1959, p. 244.

työttömyysvakuutusmaksunsa ja lakon aikana menettäneet ansionsa, riistetään oikeus avustuksen saamiseen koko lakon ajaksi. Tällaista säännöstä perustellaan tavallisesti sillä, että lakkolaisia ei voida pitää tahottomasti työttöminä: he ovat lopettaneet työn omasta tahdostaan eikä heidän tule vaatia vakuutusmaksuja. Tällöin suljetaan silmät siltä tosiasialta, että työtätekevät joutuvat turvautumaan lakkoon puolustaakseen oikeuksiaan ja etujaan.

Vakuutuselinten rahallista painostusta ei harjoiteta kuitenkaan yksinomaan lakon aikana. Kun kapitalistit julistavat työnsulun ja syrjäyttävät työntekijät työstä, niin työnvälitystoimistot eivät myöskään maksa näille työttömille avustusta. Työnantajien painostusta työtätekeviin täydennetään vakuutuselinten pakotteilla, vaikka jälkimmäiset eivät kohdista minkäänlaisia pakotteita työnantajiin enempää lakkojen kuin työnsulkujenkaan aikana.

Työnvälitystoimistojen pakkotoimet työriitaan osallistuvia työtätekeviä kohtaan eivät lopu lakon tai työnsulun päätyttyäkään. Henkilöt, joita työnantaja ei ole ottanut takaisin työhön, eivät saa työttömyysavustusta myöhemminkään.

Niinpä Englannissa, missä puhutaan niin paljon työnvälitystoimistojen lakkojen aikana noudattamasta puolueettomuudesta, on virallisesti julistettu, että »jokainen työntekijä, joka menettää työpaikkansa työriidan johdosta, menettää oikeuden avustukseen, ellei hän pysty todistamaan, ettei hän ole osallistunut riitaan, ei ole rahoittanut sitä eikä ole välittömästi kiinnostunut sen lopputuloksesta, eivätkä ketkään hänen 'ryhmäänsä tai luokkaansa' kuuluvat työntekijät osallistu riitaan, eivät rahoita sitä eivätkä ole suoranaisesti kiinnostuneita sen lopputuloksesta».[1] Niin muodoin työriidan sattuessa työnvälitystoimistojen pakotteet eivät rajoitu lakon välittömiin osanottajiin ja työnantajien julistamien työnsulkujen uhreihin, vaan myös muihin työtätekevien laajoihin kerroksiin, jotka kaikissa tapauksissa ovat kiinnostuneita riidan lopputuloksesta.

Eräissä maissa (esim. Belgiassa) ammattiliiton tekemä päätös lakon julistamisesta siten, ettei ensin turvauduta valtion sovitteluun, katsotaan riittäväksi aiheeksi työttö-

[1] Social Welfare and the Citizen. Harmondsworth (Middlesex) 1957, p. 28.

myysvakuutuksen riistämiseksi kaikilta liiton jäseniltä aina kuuden kuukauden ajaksi.

Useimmissa tapauksissa porvarilliset ja reformistiset ideologit eivät kiistä valtion voimistuvaa puuttumista työriitoihin ja tavallisesti kannattavat tällaista puuttumista väitellen vain sen tarkoituksenmukaisimmista rajoista, muodoista ja menetelmistä.

Proletariaatin luokkataistelun tukahduttamiseen käytetään porvarillisen valtion koko koneistoa sen ylimmistä alimpiin portaisiin. Pääosaa kaikessa tässä toiminnassa esittää hallitus ja laajimmat valtuudet annetaan sen päämiehelle (pääministerille tai presidentille). Hallituksen ja sen päämiehen etuudet ulottuvat kauas maan perustuslain ja muiden lainsäädännöllisten asiakirjojen määräysten ulkopuolelle. Hallitus koordinoi kaikkien pakotuselinten toimintaa, määrää poliisin ja sotavoimien toimista, johtaa hallinnollisten elinten, tuomioistuinten ja muiden valtionvirastojen toimintaa. Nojaten kuuliaiseen enemmistöön parlamentissa se ajaa siellä lävitse itselleen sopivia lakeja.

Valtiomonopolistisen kapitalismin kehityksen nykyvaiheessa on alettu käyttää aktiivisesti hallituksen epävirallisia menetelmiä työn ja pääoman välisiin selkkauksiin vaikutettaessa. Jo ennen lailla virallisesti edellytetyn menettelyn soveltamista hallituksen edustajat ottavat yhteyden poliittisten puolueiden työnantajajärjestöjen ja ammattiliittojen johtajiin ja suosittelevat keinonsa suurten selkkausten ratkaisemiseksi. Näitä menetelmiä ovat käyttäneet erittäin innokkaasti sosiaalidemokraatit hallitukseen kuuluessaan ja myöhemmin ne ovat vakiintuneet myös puhtaasti porvarillisten hallitusten käytäntöön sekä Länsi-Euroopan maissa että USA:ssa. Epävirallisiin keinoihin kuuluvat myös hallituksen jäsenten esiintymiset huomattavien selkkausten johdosta sanomalehdissä, radiossa ja televisiossa. Virallisessa asemassa olevat valtiomiehet yrittävät mobilisoida yleisen mielipiteen taistelevia joukkoja vastaan, heikentää työtätekevien luokkasolidaarisuutta ja puolustella monopolistien työväenvastaista politiikkaa viittaamalla kansakunnan korkeimpiin etuihin.

Luokkataistelun tukahduttamiseksi porvaristo turvautuu myös edustuselinten palveluksiin. Toisin kuin muita valtioelimiä, joita käytetään työn ja pääoman välisten konkreettisten selkkausten selvittämiseen, porvarillista parlamenttia

käytetään ennen kaikkea proletariaatin luokkataistelun sääntelemistä, ehkäisemistä ja lopettamista tarkoittavien yleisten säädösten laatimiseen ja säätämiseen.

Sitä paitsi on tapauksia, jolloin parlamentit tekevät jotain yhtä tapausta koskevan päätöksen. Niinpä kun 1947 Ruotsissa oli kehittymässä kuntien palveluksessa olevien poliisien lakko, valtiopäivät antoivat väliaikaisen lain toimenpiteistä poliisitoimen ylläpitämiseksi. Laki antoi valtioneuvostolle oikeuden alistaa kunnallinen poliisilaitos johtoonsa ja velvoittaa poliisit hoitamaan tehtäviään. Selkkauksen rauettua laki menetti voimansa. Vuonna 1951 Ruotsin valtiopäiville jätettiin lakiesitys kuntien ja kunnansairaaloiden sairaanhoitajien välisen kiistan pakollisesta selvittämisestä. Joukkotyöehtosopimuksen solmimisen jälkeen lakiehdotus poistettiin käsittelystä. Erityisiä lakeja konkreettisten työriitojen selvittämiseksi on hyväksytty myös Tanskassa ja muissa maissa.

Kanadassa helmikuun puolivälissä 1967 hyväksyttiin Quebecin provinssissa 62 000 opettajan pitkällisen lakon johdosta laki, jolla opettajille annettiin käsky palata toimeen 48 tunnin kuluessa ja kiellettiin heitä ryhtymästä lakkoon ennen kesäkuuta 1968. Tällä lailla opettajilta riistettiin lakko-oikeus, jota he olivat vaatineet 25 vuotta ja joka heille oli myönnetty vasta kaksi vuotta ennen kyseistä tapausta.

Taftin—Hartleyn lain 210. pykälän mukaisesti USA:n presidentti voi kehottaa kongressia ryhtymään toimenpiteisiin »kansakunnan turvallisuutta uhkaavan» konkreettisen työriidan selvittämiseksi, mikäli muut keinot sen ratkaisemiseksi eivät ole tuottaneet tuloksia.

Parlamenttien päätökset luokkataistelun rajoittamiseksi ovat ylipäänsä tarkoitettuja moninkertaiseen tai pitkälliseen käyttöön. Tämä onkin luokkataistelun lainsäädännöllisen sääntelemisen erikoisuus.

Mutta kapitalismin yleisen kriisin kaudella, jolloin koko porvarillisen laillisuuden järjestelmä rakoilee, pysyvien yleisvelvoittavien käyttäytymismääräysten säätäminen on lakannut olemasta lainsäädännöllisten elinten yksinomaisena etuoikeutena. Monia määräyksiä säädetään nykyään hallitusten asetuksilla sekä hallinnollisten elinten ja korkeimpien oikeusportaiden päätöksillä.

Imperialismin kaudella porvaristo on alkanut kiinnittää siinä määrin huomiota työkansan taistelun tukahduttami-

seen, että se on perustanut yleisen toimivallan omaavien elinten ohella laajan erityiselinten verkoston selkkausten estämiseksi ja selvittämiseksi pakkomenetelmin.

Varsin tärkeä sija tässä järjestelmässä on kaikissa kapitalistisissa maissa olevilla työministeriöillä (eräissä maissa niitä nimitetään työ- ja sosiaaliasiain ministeriöksi, työ- ja sosiaalihuollon ministeriöksi). Nämä ministeriöt kehittelevät yleispolitiikkaa työn ja pääoman keskinäissuhteiden alalla ja valvovat ja suuntaavat tällä alalla muiden valtiollisten ja puolivaltiollisten elinten toimintaa erityislaitostensa välityksellä.

Työministeriöiden viralliset valtuudet konkreettisten työriitojen ehkäisemiseksi ja selvittämiseksi ovat eri maissa erilaiset. Toisinaan ministeriöt hoitavat välittömästi vastaavia tehtäviä. Esimerkiksi Belgiassa vakavien selkkausten sattuessa ammattiliittojen ja työnantajajärjestöjen välillä työministeri ottaa itse hoidettavakseen välittäjän tehtävät, ja eräissä tapauksissa välittäjänä toimii ryhmä ministereitä tai pääministeri. Huomattavien kollektiivisten työriitojen sattuessa riitapuolten sovittelijana Italiassa on työministeriö.

Useimmiten työministerit järjestävät välitystoiminnan nimittämällä vakituisia tai erityisiä välittäjiä tai sovittelijoita. Heinäkuun 26. pnä 1957 annetun lain mukaisesti Ranskan työministeri voi jättää riidan välittäjän käsiteltäväksi, vaikka kumpikaan riitapuoli ei esittäisi tällaista pyyntöä. Ellei asiasta ole päästy sopimukseen, välittäjän nimittää ministeri. Englannin työministerillä on oikeus omasta aloitteestaan jättää tietyt riidat teollisuustuomioistuimen käsiteltäväksi. Tuomioistuimen jäsenet nimittää ministeri. Kanadan työministeri nimittää konkreettisten riitojen selvittämiseen mieskohtaiset välittäjät ja välityslautakunnat. Japanin työministeriö muodostaa vakituiset keskus- ja paikalliset työsuhdelautakunnat, jotka selkkausten sattuessa hoitavat sovittelu- ja välitystehtäviä. Lautakuntien jäsenet nimittää pääministeri, mutta heidät ehdottaa työministeriö työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen suosituksesta.

USA:ssa vuosina 1913—1947 hoiti välitys- ja sovittelutehtäviä työministeriö. Taftin—Hartleyn lain mukaan perustettiin erityinen työministeriöstä riippumaton valtakunnan välitys- ja sovittelupalvelu. Sen päämiehenä on USA:n presidentin senaatin suostumuksella nimittämä joh-

taja. Eräissä osavaltioissa välitys- ja sovitteluelimet kuuluvat edelleenkin työministeriön elinten järjestelmään.

Mainitunlaisia vakinaisia ja väliaikaisia, mieskohtaisia ja kollegiaalisia sovittelu- ja välityselimiä on nykyään kaikissa kapitalistisissa maissa, vaikkakin niillä on kussakin maassa omia tunnusomaisia piirteitä. Tällaisten elinten ohella on pakollisia välityselimiä (esim. Australiassa, Uudessa Seelannissa), jotka ovat proletariaatin luokkatoimien tukahduttamisen tehokas väline. Muissa maissa (USA, Kanada, Englanti, Japani) pakollinen välimiesmenettely on merkitykseltään vähäisempää ja sitä käytetään vain yksityisillä talousaloilla tai erityisesti lailla edellytetyissä tapauksissa.

Lisäksi työtätekevien luokkataistelun estämiseen tarkoitettuun valtiokoneistoon kuuluu erityisiä oikeusvirastoja. Erityisiä työtuomioistuimia on Saksan Liittotasavallassa, Itävallassa, Ranskassa, Ruotsissa, Tanskassa, Norjassa ja eräissä muissa maissa. Nämä tuomioistuimet ovat soveltuneet ratkaisemaan työriidat nopeammin ja ovat joustavampia hallitsevan luokan välikappaleita kuin yleiset tuomioistuimet.

Työtuomioistuinten rakenne ja toimivalta on eri maissa erilainen. Niiden kaikkien johdossa on valtionvirkailijoita, ammattituomareita, mutta niihin kuuluu myös ei-ammattimaisia tuomareita ja lautamiehiä, jotka samoin nimittää valtio, kuitenkin henkilöistä, jotka työnantajien ja työtätekevien järjestöt ovat esittäneet.

Ruotsissa, Tanskassa ja Norjassa toimivat yhtenäiset valtakunnalliset työtuomioistuimet, jotka ovat valtuutetut käsittelemään voimassa olevien työehtosopimusten johdosta syntyviä riitoja. Riidan osapuolina tällaisissa tuomioistuimissa voivat esiintyä työnantajajärjestöt ja ammattiliitot, mutta eivät yksityiset työtätekevät (vaikka sallitaan eräitä poikkeuksia). Työtuomioistuinten päätökset ovat lopullisia eikä niistä voi valittaa. Vain poikkeustapauksissa Ruotsissa sallitaan asian uudelleenkäsittely samassa tuomioistuimessa, ja Norjassa voidaan vedota korkeimpaan oikeuteen.

Saksan Liittotasavallassa, Itävallassa ja Ranskassa työtuomioistuimet on perustettu kaikkiin suurimpiin kaupunkeihin ja keskuksiin. Itävallassa nämä tuomioistuimet käsittelevät yksityisten työntekijöiden ja työnantajien välillä

työsuhteesta syntyvät riidat. Työtuomioistuinten päätöksistä voidaan vedota yleissiviilituomioistuimiin: maakuntaoikeuksiin ja korkeimpaan oikeuteen. Työehtosopimuksista johtuvat joukkotyöriidat jätetään Itävallassa sovittelukamareiden käsiteltäviksi. Nämä kamarit käsittelevät myös eräitä riitoja, jotka koskevat yksityisiä työntekijöitä. Laki on suonut sovittelukamareille oikeuden langettaa pakolliset päätökset tuotantolaitoksen sisäisen työjärjestyksen säätämisen ja muuttamisen johdosta syntyvistä riidoista, työmaaneuvostojen jäsenten irtisanomisesta, rivityöntekijöiden varoittamisesta odotettavasta irtisanomisesta sekä yksityisten työläisten ja toimihenkilöiden urakkapalkkojen suuruudesta. Sovittelukamarin päätökset ovat periaatteessa lopulliset, mutta niistä voidaan erinäisten juridisten seikkojen perusteella vedota hallinto-oikeuskamariin.

Saksan Liittotasavallassa on perustettu erillinen työtuomioistuinjärjestelmä, jossa on kolme porrasta: työtuomioistuimet, osavaltioiden työtuomioistuimet ja valtakunnan työtuomioistuin. Niiden toimivaltaan kuuluvat sekä joukko- että yksityiset työriidat. Osavaltioiden työtuomioistuimet ovat vetotuomioporras työtuomioistuinten yläpuolella. Valtakunnan työtuomioistuin on valvontaporras, johon voidaan vedota tavallisesti vain osavaltion työtuomioistuimen luvalla, ja ilman tällaista lupaa vain siinä tapauksessa että päätös, josta vedotaan, rikkoo korkeimpien oikeusportaiden vakiintunutta käytäntöä tai riidanalainen summa ylittää tietyn määrän. Periaatteellisen merkityksen omaavien asioiden käsittelyä varten muodostetaan valtakunnan työtuomioistuimeen Suuri senaatti. Länsisaksalainen työtuomioistuinjärjestelmä turvaa oikeuskäytännön yhdenmukaisuuden. Tämä ei tarkoita sen muuttumattomuutta, päinvastoin. Porvariston etujen parhainta turvaamista silmällä pitäen käytäntö muuttuu toisinaan varsin jyrkästi, mutta vain valtakunnan työtuomioistuimen aloitteesta tai ehdottomasti sen suostumuksella.

Ranskan työtuomioistuimia nimitetään vanhinten neuvostoiksi (conseils de prud'hommes). Nämä tuomioistuimet ovat sikäli erikoisia, että useimpien asioiden käsittely tapahtuu ilman valtionvirkailijaa, ammattituomaria. Vanhinten neuvostoissa on yhtä suuri määrä työnantajien ja työtätekevien edustajia, ja ne käsittelevät vain yksilöllisiä työriitoja.

Vanhinten neuvostoihin, muodostetaan sovittelukamarit ja oikeuskomiteat. Aluksi yritetään saada aikaan osapuolten sovinto, ja yrityksen epäonnistuttua päätöksen tekee oikeuskomitea. Jos komitean jäsenet eivät pääse sopimukseen, kutsutaan istunnon puheenjohtajaksi ammattituomari. Vanhinten neuvoston päätös on lopullinen ja siitä voidaan vedota siviilioikeuteen vain sillä perusteella, että neuvosto on ylittänyt valtuutensa tai rikkonut lakia.

Samantapainen vanhinten neuvoston järjestelmä on voimassa Belgiassa ja eräissä Sveitsin kantoneissa.

Niin muodoin kapitalistisissa maissa käytännössä oleva valtiokoneisto »sosiaalisen rauhan» pakkoturvaamiseksi on monihaarainen ja mutkikas ja sillä on kussakin maassa omat erikoispiirteensä. Sen toimintaa tarkastelemme alempana.

3. Joukkotyöehtosopimusten käyttäminen lakko-oikeuden rajoittamiseen

Työtätekevien työ- ja palkkaehtojensa parantamisen puolesta käymän taistelun laillisuus joukkotyöehtosopimuksen solmimisen jälkeen. Porvarillisreformistisessa kirjallisuudessa joukkosopimukset kuvataan tavallisesti sosiaalisen kumppanuuden, luokkarauhan ja yhteistyön välikappaleeksi. Porvarilliset tekijät väittävät joukkosopimuksen lopettavan luokkataistelun. He viittaavat tällöin siihen, että sovittuaan työ- ja palkkaehdoista sopijapuolet pitävät siis näitä ehtoja oikeudenmukaisina ja sitoutuvat noudattamaan niitä niin kauan kuin sopimus on voimassa. Uusia vaatimuksia ei kyseisenä aikana voida esittää, koska se olisi ristiriidassa tehdyn sopimuksen kanssa. Sopimusten noudattamisen turvaa valtiovalta, kun taas mahdolliset erimielisyydet ja kiistat sopimuksen johdosta ratkaistaan sovittelu- ja välitystietä tai oikeudessa, toisin sanoen taaskin käyttämättä työtaistelukeinoja.

Niin muodoin jo loogisestikin, väittävät porvarilliset ideologit, työehtosopimuksen voimassaoloajan tulee muodostua vastaavien yhteisöjen selkkauksettoman kehityksen ja teollisuusrauhan kaudeksi. Tänä aikana kaikki lakot tai muut työtätekevien taistelukeinot ovat periaatteessa luvattomia ja laittomia. Ammattiliitto ei voi osallistua taisteluun,

koska se on antanut sopimuksessa asianomaiset sitoumukset. Yksityiset työtätekevien ryhmät ja yhteisöt ovat samoin velvollisia kunnioittamaan ja noudattamaan sopimusta, koska sen ovat solmineet niiden viralliset edustajat. Työtätekevien tulee kieltäytyä työ- ja palkkaehtojen parantamiseen tähtäävästä taistelusta, koska näistä kysymyksistä on jo päästy sopimukseen. Joukkoesiintymisiä, joilla työnantajat pakotettaisiin noudattamaan sopimuksen ehtoja, ei sallita, sillä työtätekevien on tällaisissa tapauksissa turvauduttava juridisten kiistojen rauhanomaiseen ratkaisemiseen.

Tähän ajatusrakennelmaan perustuu porvarillisten valtioiden virallinen asenne lakkotaistelun suhteen työehtosopimusten voimassaolon aikana. Näillä perusteluilla on tietty vaikutus myös ammattiyhdistysliikkeeseen, ennen kaikkea reformististen johtajien asenteeseen.

Nämä näennäisesti loogiset ja vakuuttavat perustelut ovat kuitenkin pohjimmaltaan kestämättömiä, koska ne perustuvat työehtosopimuksen olemuksen ja siitä juontuvien sitoumusten täysin väärään tulkintaan.

Kuten jo totesimme, useimpien kapitalististen maiden lainsäädäntö tunnustaa joukkotyöehtosopimukset juridisiksi asiakirjoiksi, joilla määrätään työ- ja palkkaehtoja sääntelevät vähimmäisnormit. Nämä normit ovat luonteeltaan yksipuolisen imperatiivisia, toisin sanoen niitä ei voida muuttaa yksilöllisillä työsopimuksilla työntekijöiden vahingoksi. Tämä koskee myös maita, missä työehtosopimuksia pidetään gentlemannisopimuksina.

Porvarilliset kirjoittajat sanovat tässä yhteydessä: »Yhteisneuvotteluissa määrätään vain *vähimmäis*palkat, kokonaisen talousalan käsittävissä sopimuksissa on tapana määrätä se minimitaso, jonka voivat hyväksyä huonoimmin menestyvät työnantajat.»[1] Yleiskansallisissa ja suurissa paikallisissa työehtosopimuksissa ei voida ottaa huomioon yksityisten yritysten erikoisia työaloja, työtätekevien riiston astetta eikä kapitalistien saaman voiton erilaisuutta. Yhtiöidenkään työehtosopimuksissa, jotka koskevat yhtä työmaata, ei oteta huomioon eri työläis- ja toimihenkilöryhmien työn erikoisuuksia. Joukkosopimuksiin merkitään vain yleiset ja vähimmäisnormit, jotka työnantajat ovat

[1] J. N. Timbs. Op. cit., p. 75.

velvolliset takaamaan jokaiselle työntekijälle. Työlaeissa sekä hallinnollisten ja välityselinten päätöksissä annetut työ- ja palkkaehtoja koskevat säädökset ovat samoin vähimmäispakollisia.

Soveltaessaan joukkotyöehtosopimuksia työnantajilla ei ole ainoastaan oikeus, vaan heidän on pakko taloudellisia suhdanteita vastaavasti turvata vähimmäistasoa korkeammat työ- ja palkkaehdot. Työ- ja palkkaoloja koskevat parannetut ehdot merkitään tuotantolaitoksessa solmittaviin joukko-, ryhmä- ja yksilöllisiin työehtosopimuksiin. Turvatakseen lisävaatimustensa hyväksymisen työtätekevät käyttävät erilaisia menetelmiä kapitalistien painostamiseksi. Tämä taistelu on täysin oikeutettua, sillä sitä ei käydä työehtosopimuksessa määrättyjen vähimmäisehtojen rikkomiseksi, vaan niiden soveltamiseksi asianmukaisella tavalla.

Työehtosopimuksen erikoisluontoisuus asiakirjana, joka vahvistaa vain vähimmäiset pakolliset ehdot, osoittaa kestämättömiksi väitteet, että se yhtäläisesti estää taistelun työehtojen parantamisen kuin huonontamisenkin puolesta. Joukkotyöehtosopimus ei ole porvarillisen siviilioikeuden tavanomainen kaksipuolinen sopimus, vaan omalaatuinen normatiivinen asiakirja. Sen ehtojen huonontaminen on kiellettyä, mutta sen parantaminen on lainopillisestikin sallittua.

Koska työehtosopimus on yksipuolisesti imperatiivinen asiakirja, ammattiliitto voi sopimuksen voimassaoloaikana laillisin perustein vaatia työnantajilta lisäetuja ja myönnyksiä. Tämä oikeus kuuluu eritoten ammattiosastoille, työntekijäkunnille, työläis- ja toimihenkilöryhmille ja yksityisille työntekijöille, jotka haluavat saada vähimmäistasoa korkeammat työ- ja palkkaehdot.

Vastoin porvarillisreformistisen propagandan väitteitä työehtosopimuksen solmiminen ei siis voi estää työtätekeviä esittämästä uusia vaatimuksia edes porvarillisten oikeusperiaatteiden mukaisesti.

Toisaalta työtätekevien yhteiset esiintymiset ovat välttämättömiä myös sopimuksen edellyttämien ehtojen asianmukaisen soveltamisen turvaamiseksi. Sopimuksen ehtojen rikkomista koskevan kanteen esittämistä sovittelu- ja oikeuselimille seuraavat pitkälliset vitkastelut, ja monissa tapauksissa se ei ylipäänsä johda työtätekevien haluamaan tulokseen. Nämä elimet eivät asetu läheskään puolueetto-

malle kannalle, usein ne avoimesti kannattavat työnantajia ja jopa todettuaan rikkomuksen eivät pysty sitä korjaamaan. Laittomat riistomuodot voidaan kieltää tulevaisuudessa, mutta niitä ei voida poistaa taannehtivasti. Useissa maissa toimeenpantujen irtisanomisten tai työnantajien muiden käskyjen laittomuuden todenneilla oikeuselimillä ei ole oikeutta palauttaa irtisanottuja työhön tai pakottaa työnantajia korjaamaan rikkomuksensa, ne voivat ainoastaan tuomita kärsineiden hyväksi määrätyn rahallisen korvauksen. Tällaiset palliatiivit, lieventävät lääkkeet, eivät voi tyydyttää työtätekeviä ja heidän ammattijärjestöjään. Työtätekevät eivät pyri niinkään paljon korjaamaan työnantajien isäntävallan väärinkäyttöä kuin ehkäisemään sen.

Työväen taistelujärjestöt pyrkivät aikaansaamaan työtätekevien lakko-oikeuden tunnustamisen myös työehtosopimuksen voimassaoloaikana. Ammattiyhdistysliikkeen lähimpänä tehtävänä tällainen vaatimus esitettiin mm. päätöslauselmassa Valtiomonopolistinen pääoma ja ammattiyhdistysliike, jonka Kanadan kommunistisen puolueen 19. edustajakokous hyväksyi toukokuussa 1966.[1]

Joukkotyöehtosopimusten määräykset »sosiaalisesta rauhasta». Monissa joukkotyöehtosopimuksissa, joita solmitaan kapitalistisissa maissa, osapuolet sitoutuvat sopimuksen voimassaoloajaksi pidättäytymään lakoista tai työnsuluista. Tällaiset sitoumukset loukkaavat työtätekevien lakko-oikeutta ja vaikeuttavat taistelua työehtosopimuksen edellyttämien työ- ja palkkaehtojen noudattamisen ja parantamisen puolesta.

Luopuminen työnsulusta ei ole samaa kuin luopuminen lakosta. Työnantajat lupaavat itse asiassa noudattaa vähimmäisehtoja. Ammattiliiton kannalta se merkitsee luopumista paitsi taistelusta omistajan mielivaltaa vastaan myös taistelusta niiden ehtojen parantamiseksi, joiden vähimmäisnormit on edellytetty joukkotyöehtosopimuksissa.

Työnsuluista ja lakoista luopumista koskevat sitoumukset, joita sanotaan usein »rauhanvelvollisuudeksi», muotoillaan eri joukkosopimuksissa eri tavoin. Usein sopimuspuolet pelkästään mainitsevat, että ne eivät tule sopimuksen voimassaoloaikana ryhtymään lakkoon tai työnsulkuun. Luopuessaan periaatteessa sopimuksen voimassaoloajaksi lakko-

[1] Viewpoint, 1966, No. 5.

oikeudestaan monet amerikkalaiset ammattiliitot jättävät itselleen kuitenkin oikeuden ryhtyä lakkoon poikkeusoloissa, useimmiten niissä tapauksissa, jolloin työnantaja rikkoo työehtosopimusta tai kieltäytyy täyttämästä välitysratkaisua. Englantilaiset ammattiliitot sitoutuvat useimmiten pidättymään lakoista vain niiden työehtojen kohdalla, jotka on merkitty työehtosopimukseen.

Vähimmäistyöehtoja koskevan sopimuksen ajatusta rikkovat vielä enemmän sitoumukset estää erillisten työntekijäkuntien julistamat lakot. Tällaisia sitoumuksia on eräissä USA:ssa ja Länsi-Euroopan maissa tehdyissä joukkotyöehtosopimuksissa. Täyttääkseen ottamansa sitoumukset reformististen ammattiliittojen johtajat vastustavat työtätekevien yrityksiä parantaa työ- ja palkkaehtoja.

Käyttäen hyväkseen työväenliikkeen hajaannusta työnantajat pakottavat erinäisissä tapauksissa ammattiliitot ehkäisemään taistelun, jota muut ammattiliitot käyvät. Esimerkkinä voidaan mainita sopimus yleisistä työehdoista, joka solmittiin huhtikuussa 1961 Ruotsin metalliteollisuuden työnantajain liiton ja Ruotsin toimihenkilöliiton kesken. Sopimuksen laveassa 9. pykälässä on määritelty mainitun virkamiesliiton velvollisuudet siinä tapauksessa, jos työnantajien ja toiseen ammattiliittoon kuuluvien työläisten välillä syntyy selkkaus. Mikäli tällainen selkkaus (lakko, työnsulku, saarto, boikotti) ei riko joukkotyöehtosopimusta, toimihenkilöt ovat velvollisia jatkamaan työtään ja tekemään sitä paitsi »samantapaisia» töitä, jotta tuotanto saataisiin käyntiin heti selkkauksen päätyttyä, osallistumaan työmaalle lakon aikana saapuvien tavaroiden purkaukseen sekä tuotantolaitoksen omaisuutta uhkaavan vahingon ehkäisemistoimenpiteisiin. Lailla tai työehtosopimuksella kiellettyjen työriitojen sattuessa toimihenkilöt ovat velvollisia työnantajan vaatimuksesta tekemään kaikkia töitä, »joiden täyttämistä heiltä voidaan odottaa».[1]

Toisin sanoen tällainen sopimus valtuuttaa työnantajat käyttämään toimihenkilöitä lakonrikkureina. Tällöin niiden töiden määrittäminen, joita voidaan teettää kiellettyjen ja luvallisten selkkausten aikana, saattaa käytännössä olla varsin suhteellista. Useimmissa tapauksissa konkreettisen

[1] F. Schmidt. The Law of Labour Relations in Sweden, Appendix 9, pp 340—341.

työriidan asianmukaisen luokittelun voi suorittaa vain tuomioistuin pitkällisen käsittelyn jälkeen. Työnantajat sitä vastoin tavallisesti julistavat kaikki lakot laittomiksi ja voivat tällä perusteella teettää toimihenkilöillä kaikkia töitä, joista lakossa olevat työläiset ovat kieltäytyneet.

Työehtosopimuksissa säädetty »rauhanvelvollisuus» ei tavallisesti rajoitu sopimuksen voimassaoloaikaan, vaan käsittää myös uusien neuvottelujen ja sovittelun ajan. Sopimuksissa on määräykset ehdottomasta lakko- ja työnsulkuvaroituksesta, mikä on taaskin enemmän kapitalistien etujen mukaista, koska se auttaa heitä valmistautumaan tuotannon keskeyttämiseen eikä anna työtätekevien käyttää hyväkseen yllätysmomenttia.

Pyrkimyksessään luokkarauhaan ja -yhteistyöhön oikeistolaiset ammattiyhdistysjohtajat keksivät yhä uusia keinoja lakkotaistelun vaikeuttamiseksi. Toukokuussa 1964 USA:ssa solmittiin sopimus suuren huonekaluyhtiön The Dunbar Furniture Corporationin (Indianan osavaltio) ja AFL-CIO:hon kuuluvan verhoojien liiton välillä. Tuo sopimus hämmästyttää kiivaimpiakin sosiaalisen kumppanuuden kannattajia. Elleivät osapuolet pääse yksimielisyyteen uudesta työehtosopimuksesta, ne ovat velvolliset varoittamaan toisiaan 12 viikkoa ennen suunniteltua lakkoa tai työnsulkua. Näiden 12 viikon aikana töitä on jatkettava normaalisti, mutta työläisten palkasta pidätetään puolet heille kuuluvasta summasta, joka siirretään erikoisrahastoon. Työnantaja siirtää samaan rahastoon työläisiltä pidätettyä rahamäärää vastaavan summan.

Mikäli ammattiliiton ja työnantajan välillä päästään sopimukseen ensimmäisten 6 viikon aikana, rahastosta palautetaan vastaavasti työläisille ja työnantajalle koko summa. Solmittaessa sopimus kuudennen viikon jälkeen, mutta ennen kymmenettä viikkoa, osapuolille palautetaan 75% summista. Jos riita selvitetään seuraavien kahden viikon kuluessa, rahastosta palautetaan 50% ja jos kahdennentoista viikon kuluessa, niin 25% summista. Ellei 12 viikon kuluessa päästä sopimukseen, ei rahoja palauteta ollenkaan, ja osapuolilla on oikeus ryhtyä lakkoon tai työnsulkuun. Rahastoon jääneet varat käytetään myöhemmin yhteisiin tarpeisiin tai »hyväntekeväisyystarkoituksiin».

Työtätekevien painostamiseksi rahallisesti sopimus kieltää ammattiliittoa antamasta työläisille 12 viikon aikana

minkäänlaista välitöntä tai välillistä avustusta, ja työnantaja puolestaan sitoutuu olemaan ottamatta rahallista tukea kapitalistiliitoilta tai muista lähteistä. Määräystä rikkonut osapuoli on velvollinen suorittamaan rahastoon kaksinkertaisen summan.[1]

Mainittu sopimus on varsin olennainen este työtätekevien lakko-oikeuden käyttämiselle. Lakko sinänsä aiheuttaa aina huomattavia aineellisia rasituksia työläisille, jotka jäädessään tulottomiksi voivat odottaa vain vähäistä avustusta ammattiliitolta tai turvautua mahdollisiin henkilökohtaisiin säästöihinsä. Solmitun sopimuksen mukaisesti taas työläisiltä riistetään puolet palkasta jo kolme kuukautta ennen lakkoa, joten he joutuvat jo ennen lakon alkamista äärimmäiseen puutteeseen, mikä heikentää heidän mahdollisuuttaan käydä pitkällistä taistelua. Painostaakseen työntekijäkuntaa aineellisesti työnantajan ei tarvitse keskeyttää tuotantoa. Pakottaakseen työläiset hyväksymään hänen vaatimuksensa hän voi yksipuolisella määräyksellä supistaa palkkoja puolella kahdentoista viikon ajaksi ja jatkaa tänä aikana työntekijöiden riistämistä yhtä paljon kuin ennenkin.

Eräät porvarilliset lakimiehet joutuvat kuitenkin panemaan kyseenalaiseksi lakko-oikeudesta kieltäytymistä koskevien työehtosopimusmääräysten laillisuuden. Italiassa esim. vallitsee käsitys, että tällaiset määräykset eivät ole päteviä, koska ne loukkaavat kansalaisten perustuslaillisia oikeuksia. Käytännössä tällaiset sopimusmääräykset jätetään usein täyttämättä, eikä tämä tavallisesti aiheuta minkäänlaisia oikeudellisia seuraamuksia. Italialaiset lakimiehet katsovat, että tällaisilla työehtosopimusten määräyksillä on vain »moraalinen ja poliittinen merkitys».[2]

Useimmissa kapitalistisissa maissa lainopillinen teoria ja oikeuskäytäntö kuitenkin tunnustavat sopimuksessa edellytetyn lakosta kieltäytymisen lainvoimaisuuden. Lakot, joiden julistaminen rikkoo sopimuksella annettuja sitoumuksia, julistetaan laittomiksi, ja niiden järjestäjät ja osanottajat haastetaan oikeudelliseen edesvastuuseen.

---

[1] A Novel Agreement Concerning Strikes and Lockouts in the US.— International Labour Review, Geneva 1964, No. 4, pp 382—383.

[2] G. Guigni. Op. cit., p. 219.

Porvarillinen lakitiede joukkotyöehtosopimukseen perustuvasta »rauhanvelvollisuudesta». Melkein kaikkien kapitalististen maiden juridiikka pyrkii katsomaan joukkosopimuksen asiakirjaksi, jonka solmiminen sinänsä merkitsee ammattiliiton luopumista lakko-oikeudesta, vaikka sopimuksessa ei edes olisi vastaavaa mainintaa. Porvarillisessa teoriassa ja oikeuskäytännössä sekä usein välittömästi laissa tehdään ero sosiaalisen rauhan noudattamisen suhteellisen ja absoluuttisen velvollisuuden välillä.

Länsisaksalaisessa lainopillisessa kirjallisuudessa vallalla olevan käsityksen mukaan »rauhanvelvollisuus juontuu jo sopimuksen tarkoituksesta, vaikka siitä ei olisikaan suoranaista mainintaa laissa, eikä asia sen vuoksi kaipaa osapuolten erityistä sopimista».[1] Ellei sopimukseen sisälly lakko- ja työnsulkukieltoa, syntyy osapuolten kesken »suhteellinen rauhanvelvollisuus». Ne menettävät sopimuksen voimassaoloajaksi oikeuden pyrkiä voimakeinoin tarkistamaan hyväksyttyjä normeja. Osapuolilla katsotaan kuitenkin olevan oikeus turvautua lakkoihin ja työnsulkuihin, mikäli syntyy erimielisyyttä asioista, joita ei ole määritelty työehtosopimuksessa.

Joukkotyöehtosopimustietä »rauhanvelvollisuutta» voidaan laajentaa ja tehdä se absoluuttiseksi. Tällöin osapuolilla ei ole oikeutta turvautua lakkotaisteluun ja työnsulkuihin niissäkään tapauksissa, kun erimielisyyttä syntyy sopimuksen ulkopuolelle jääneistä kysymyksistä. Jos asiasta on sovittu, ne menettävät tämän oikeuden myös seuraavien työehtosopimusneuvottelujen ajaksi.

Länsisaksalaisen työoikeuden teoreetikkojen väittämän mukaan »rauhanvelvollisuus» niin suhteellisessa kuin absoluuttisessakin muodossaan vaatii ammattiyhdistyksiä paitsi pidättymään lakkotaistelusta myös estämään kaikin keinoin työtätekeviä ryhtymästä tällaiseen taisteluun. Kykenemättä kiistämään työtätekevien oikeutta taistella vähimmäisehtojen parantamisen puolesta porvarilliset lakimiehet selittävät, että tämä taistelu on ristiriidassa joukkotyöehtosopimuksen tarkoitusperien kanssa. Arvovaltaiset porvarilliset teoreetikot hyväksyvät aivan päinvastaisen kannan silloin, kun kysymyksessä on työnantajien työväenvastaisten suunnitelmien toteuttaminen. Näissä tapauksissa selitetään, että

[1] A. Nikisch. Arbeitsrecht, Bd. II. Tübingen 1959, S. 329.

»suhteellinen rauhanvelvollisuus» ei estä kapitalisteja pyrkimästä voimalla alentamaan korkeita palkkatasoja sopimuksessa säädetylle vähimmäistasolle. Näiden työnantajien toimenpiteiden taas väitetään vastaavan työehtosopimuksen tarkoitusperiä.[1]

Muutamien kapitalististen maiden laeissa on suorastaan kielletty ryhtymästä lakkoihin tai työnsulkuihin joukkotyöehtosopimuksen solmimisen jälkeen työriidan koskiessa sopimuksella säänneltyjä asioita. Vuonna 1927 solmitun ja 1947 tarkistetun Norjan työriitalain 6. pykälässä sanotaan: »Ei saa turvautua lakkoon tai työnsulkuun sellaisten ammattiliiton ja työnantajan tai työnantajaliiton välisten työriitojen selvittämiseksi, jotka koskevat joukkotyöehtosopimuksen pätevyyttä, tulkintaa tai voimassaoloa, samoin kuin joukkosopimukseen perustuvien vaatimusten vuoksi.»

Tämä määräys on esitetty vielä yksityiskohtaisemmin vuonna 1928 hyväksytyssä ja 1945 tarkistetussa Ruotsin joukkotyöehtosopimuslaissa. Sen 4. pykälässä sanotaan: »Työnantajat ja työntekijät, joita sitoo työehtosopimus, eivät voi sen voimassaoloaikana osallistua töiden lopettamiseen (työnsulkuun tai lakkoon), boikottiin tai muihin vastaavanlaisiin hyökkääviin tekoihin:

1) sopimuksen vaikutusta, voimassaoloa tai oikeaa tulkintaa koskevan kiistan takia tai sellaisen kiistan takia, jonka on aiheuttanut kysymys, rikkooko konkreettinen teko sopimusta tai tämän lain määräyksiä;

2) sopimuksen muuttamiseksi;

3) sopimuksen voimassaoloajan umpeenkulumisen yhteydessä voimaan astuvien määräysten realisoimiseksi viipymättä;

4) muiden henkilöiden auttamiseksi, joilla itsellään ei ole oikeutta ryhtyä hyökkääviin tekoihin.»

Laki määrää, että työntekijöiden ja työnantajien järjestöjen tulee estää jäsentensä »laittomat hyökkäysluontoiset teot», ja säätää edelleen varsin kuvaavan ehdon: »Tämän pykälän määräyksiä tulee soveltaa myös sopimuksiin, joissa on täysin vastakkaiset määräykset.» Näin valtio lainsäätäjänä yhdistää keinotekoisesti »rauhanvelvollisuuden» mihin hyvänsä joukkotyöehtosopimukseen ja vaatii sen noudatta-

[1] Ibid., S. 331—332, 336.

mista piittaamatta osapuolten ilmeisestä aikomuksesta toimia toisin.

Samantapainen »suhteellinen rauhanvelvollisuus», joka liittyy minkä hyvänsä työehtosopimuksen solmimiseen, on vahvistettu Sveitsissä sitoumuslain 323. pykälässä, joka pitää mahdollisena myös »absoluuttista rauhanvelvollisuutta», mikäli siitä on vastaava maininta joukkosopimuksessa. Tällainen »absoluuttinen rauhanvelvollisuus» on merkitty moniin Sveitsissä solmittuihin työehtosopimuksiin. Huomattavin niistä on koneenrakennus- ja metalliteollisuudessa solmittu sopimus teollisuusrauhasta. Sen perusmääräykset ovat olleet voimassa vuodesta 1937. Ne kieltävät lakot, työnsulut, mustat listat ja kaikki muut »vihamieliset teot». Sopimusta rikottaessa välitystuomioistuin voi tuomita syyllistyneen puolen maksamaan vastapuolelle sakon. Sakon maksamisen takaa 250 000 frangin suuruinen takuusumma, jonka kumpikin osapuoli on sijoittanut Sveitsin kansallispankkiin.

Ruotsin laki yhdistymis- ja työehtosopimusneuvotteluoikeudesta vuodelta 1936 (tarkistettu 1945) määrää omalla tavallaan »ehdottoman rauhanvelvollisuuden» toteuttamisjärjestyksen. Työntekijäin (mutta ei työnantajien) järjestöille on suotu oikeus jättää valtioelimelle ilmoitus, että ne luopuvat varauksettomasti käyttämästä voimaa työehtoneuvotteluja käytäessä. Ilmoitus saatetaan työnantajien tietoon ja jälkimmäiset menettävät tällöin samoin oikeuden turvautua työehtosopimusneuvottelujen aikana työnsulkuihin tai työntekijöihin kohdistuviin muihin avoimiin painostuskeinoihin. Tilanne on voimassa vielä vuoden sen jälkeen, kun työntekijät peruuttavat ilmoituksensa. Ilmoitus voidaan kuitenkin peruuttaa aikaisintaan kahden vuoden kuluttua sen jättämisestä.

Tätä sääntöä ovat Ruotsissa käyttäneet yksityisteollisuuden palveluksessa olevien toimihenkilöiden ammattiyhdistykset. Vuonna 1943 se koski noin 46 000 toimihenkilöä. Myöhemmin näin on menetelty yhä harvemmin. 1956 tämä sääntö koski vain 8000—9000 henkeä ja sitten menetti ylipäänsä merkityksensä.[1]

Taftin—Hartleyn lain mukaan joukkotyöehtosopimuk-

[1] F. Schmidt. The Law of Labour Relations in Sweden, pp 154—155.

sen solmiminen riistää työnantajalta, ammattiliitolta ja yksityisiltä työntekijöiltä oikeuden pyrkiä lakkojen ja työnsulkujen avulla työehtosopimuksen purkamiseen tai sen ehtojen muuttamiseen ennen sopimusajan umpeenkulumista. Tämän lakimääräyksen rikkominen katsotaan »epärehelliseksi työkäytännöksi». Laki ei silti estä osapuolia käyttämästä taistelukeinoja sellaisten kiistakysymysten ratkaisemiseksi, joita ei ole edellytetty sopimuksessa, tai sopimuksen täytäntöönpanon turvaamiseksi.

Kun toisten kapitalististen maiden oikeusjärjestelmät kytkevät »suhteellisen rauhanvelvollisuuden» ilman muuta työehtosopimukseen, vaikka siinä ei olisikaan erityisiä määräyksiä lakoista ja työnsuluista, niin toisten kapitalististen maiden lainsäädäntö katsoo jokaisen työehtosopimuksen asiakirjaksi, joka sulkee kerta kaikkiaan pois lakkotaistelumahdollisuuden, myös niistä kysymyksistä, joita ei ole määritelty sopimuksissa. Tämänluontoisia säädöksiä on Kanadan laeissa. Kanadan valtakunnallinen laki ja eri provinssien lait kieltävät jyrkästi osapuolia ryhtymästä lakkoon tai työnsulkuun työehtosopimuksen voimassaoloaikana ja kehottavat jättämään kiistakysymykset »puolueettoman» kolmannen puolen käsiteltäväksi. Tämä järjestys käsittää sopimuksessa säännellyt ja sen ulkopuolelle jääneet kiistakysymykset. Laki vaatii nimenomaan, että jokaisessa joukkosopimuksessa olisi määräys lakkojen ja työnsulkujen kieltämisestä. Tällaisen määräyksen puuttuminen sopimuksesta ei muuta asiaa. Liittovaltion laki määrää tässä tapauksessa toisen osapuolen kääntymään Kanadan työsuhdehallinnon puoleen, joka on valtuutettu oman harkintansa mukaan tekemään työehtosopimukseen välityskäsittelyä koskevan varauksen.

Ontarion provinssin laki toistaa määräyksen välityskäsittelystä, joka on voimassa asianomaisen ehdon puuttuessa työehtosopimuksesta. Välityselin muodostetaan tässä tapauksessa osapuolten edustajista (yksi kultakin puolelta) ja niiden valitsemasta ylivälittäjästä. Elleivät osapuolet pääse sopimukseen, ylivälittäjän nimittää provinssin työministeri. Muissakin provinsseissa välimiesmenettely on välttämätön, vaikka laki ei määrääkään välityselimen muodostamistapaa.

Samantapaisia määräyksiä on muidenkin maiden laeissa. Niinpä Tanskassa vuoden 1934 lain mukaan kaikkiin työehtosopimuksiin on välttämättä merkittävä ehdot välittä-

jien käyttämisestä osapuolten kesken syntyvissä kiistoissa. Jos osapuolet eivät pääse sopimukseen, kiista on jätettävä välityselimelle. Samanlainen vaatimus otettiin käytäntöön Ranskassa helmikuussa 1950 niiden työehtosopimusten suhteen, joiden vaikutuksen hallintoelimet voivat ulottaa kolmansiin henkilöihin.

Ajatusta siitä, että joukkotyöehtosopimuksen voimassaoloaikana sen osapuolia sitoo automaattisesti »rauhanvelvollisuus», sovelletaan järjestelmällisesti useimpien kapitalististen maiden oikeuskäytännössä silloinkin, kun lainsäädännössä ei ole asiasta minkäänlaista määräystä. Tuomioistuimet katsovat, että tämä velvoitus on ilman muuta selvä ja että sen rikkominen antaa aiheen syyllistyneen puolen haastamiselle oikeudelliseen edesvastuuseen.

Englannissa tämä kysymys ratkaistaan toisin. Siellä työehtosopimusta ei pidetä juridisena asiakirjana, vaan gentlemannisopimuksena. Tätä käsitystä vastaavasti työehtosopimuksen katsotaan aiheuttavan vain moraalisen »rauhanvelvollisuuden». Paitsi sitä että osapuolilla on oikeus lakkoon ja työnsulkuun tämän oikeuden säilymistä pidetään sopimusehtojen noudattamisen päätakeena.

Työriitojen rauhanomaisen ratkaisemisen sopimusjärjestelmät. Työriitojen sopimusratkaisun merkitys ja käyttöalue eivät ole läheskään samat eri kapitalistisissa maissa. Joissain maissa työnantajien ja ammattiyhdistysten välillä solmitaan sopimukset kiistojen rauhanomaisesta selvittämisestä vain uuden joukkosopimuksen ehtojen laatimista silmälläpitäen. Toisissa maissa tällaiset sopimukset määräävät myös voimassaolevan sopimuksen johdosta syntyvien kollektiivisten kiistojen käsittelytavan. Eräissä maissa taas työehtosopimukset määräävät työntekijöiden ja työnantajien välillä syntyvien yksilöllisten kiistojen käsittelyjärjestyksen.

Sopimusjärjestelmien käyttöala ja niiden soveltamisen laajuus määräytyy suurelta osalta työriitoja ratkaisevien valtioelinten järjestelystä, toimivallasta ja tehokkuudesta. Ranskassa, Saksan Liittotasavallassa, Itävallassa ja muissa maissa, missä on perustettu erityiset työtuomioistuimet, joihin kuuluu työnantaja- ja työväenjärjestöjen edustajia, työehtosopimuksen osapuolten ei ole ollut tarkoituksenmukaista muodostaa rinnakkaista juridisluontoisten kiistojen ratkaisemisjärjestelmää. Englannissa, missä tuomioistuimet eivät lainkaan ota käsiteltäväkseen työehtosopimusten johdosta

syntyviä kiistoja, työnantajajärjestöt ja ammattiliitot eivät tule toimeen ilman sopimukseen perustuvaa kollektiivisten kiistojen käsittelyjärjestystä. USA:ssa, Kanadassa ja monissa muissa maissa, missä työehtosopimusten rikkomustapauksista voidaan valittaa yleiseen tuomioistuimeen, osapuolet mieluummin muodostavat sopimuksella oman kiistojen ratkaisemisjärjestelmän, jonka toimintaan niillä on mahdollisuus vaikuttaa välittömästi.

Anglosaksisissa maissa työehtosopimukset edellyttävät tavallisesti työmailla syntyvien selkkausten monivaiheista ratkaisumenettelyä. Kiistan käsittelee aluksi työosastonvanhin ja mestari, sitten pariteettilautakunta, joka muodostetaan ammattiyhdistyksen ja johdon edustajista työosaston tasolle, myöhemmin yrityksen tai yhtiön tasolle. Selvittämättömät kiistat jätetään lopullista ratkaisua varten välityselimille. USA:ssa on tyypillistä välitysmenettely, jossa on yksi välittäjä, Kanadassa kolme. Useilla Englannin teollisuusaloilla on muodostettu vakinaiset välityselimet »puolueettomista» henkilöistä, toisilla aloilla turvaudutaan teollisuustuomioistuimen palveluksiin.

USA:ssa on voimassa yli 150 000 joukkotyöehtosopimusta, joista yli 90% edellyttää välitystä sovittelumenettelyn viimeisenä vaiheena. Kanadassa välimiesmenettelyn käyttö joukkosopimuksista juontuvissa juridisissa kiistoissa on lain mukaan pakollista. Englannissa noin puolessa voimassaolevista työehtosopimuksista on määräykset välimiesmenettelystä, vaikka harvoissa on sanottu, että välityselimen päätökset olisivat velvoittavia. Osassa englantilaisia työehtosopimuksia ei mainita välitysmenettelyä, vaikka siihen turvaudutaankin usein.

Yksi syy sopimukseen perustuvan sovittelu- ja välitystoimituksen muodostamiseen on ollut pyrkimys ratkaista työriidat nopeammin kuin se olisi mahdollista oikeuselinten kautta. Käytännössä tämä menettely ei tuota kuitenkaan toivottuja tuloksia. Työsuhdealan asiantuntijat toteavat, että USA:n monissa suurissa yhtiöissä työriidat ratkaistaan lopullisesti aikaisintaan vuoden kuluttua, ja tavallisesti käsittely kestää vielä kauemmin. Eräissä yhtiöissä riitojen käsittely venyy viideksi vuodeksi ja sitäkin pitemmäksi ajaksi. Ratkaistavaksi kertyy näin ollen tuhansia asioita.

Työtätekevien laaja tyytymättömyys tällaiseen asiaintilaan on pakottanut eräiden suuryhtiöiden johtajat kokeile-

maan kiistojen pääosan selvittämistä jo käsittelyn ensimmäisessä vaiheessa. Kokeet ovat saatujen tietojen mukaan olleet onnistuneita, mutta amerikkalaisille yhtiöille tyypillinen yleiskuva ei ole silti muuttunut.[1]

Eräissä Länsi-Euroopan maissa työriitojen ratkaiseminen on annettu niiden samojen pysyvien elinten tehtäväksi, jotka laativat joukkosopimuksen ehdot. Belgiassa ja useilla Englannin teollisuusaloilla tällaisiin elimiin kuuluvat vakinaiset pariteettilautakunnat.

Ruotsissa työnantajajärjestöjen keskusliiton ja ammattiyhdistysten keskusliiton välinen runkosopimus edellyttää kiistojen monivaiheista selvittämistä (työmailla, paikallisjärjestöjen kesken ja keskusliittojen välillä). Mutta neuvottelut voidaan aloittaa välittömästi keskusliittojenkin välillä. Suurimpien riitojen käsittelemiseksi on muodostettu erityinen Työmarkkinaneuvosto, johon kuuluu kolme edustajaa ja saman verran varamiehiä kustakin keskusliitosta ja »puolueeton» puheenjohtaja. Työmarkkinaneuvoston päätehtävänä on lakkojen ja työnsulkujen ehkäiseminen, mutta se on valmistellut myös useita yleiskansallisia sopimuksia (työnsuojeluksesta, ammattivalmennuksesta, ajanottomittauksista, työpaikkaneuvostoista).

Ranskassa, Saksan Liittotasavallassa, Itävallassa ja eräissä muissa maissa ammattiyhdistysten ja työnantajien sopimuksella määrätään vain kollektiivisten työriitojen käsittelyjärjestys. Länsi-Saksassa tehtiin 1954 Saksan työnantajajärjestöjen liiton ja Saksan ammattiyhdistysten keskusliiton välinen tyyppisopimus sovittelutoimituksesta. Sen pohjalta solmittiin sitten eri talousalojen sopimukset.

Valtiomonopolistisen kapitalismin kaudella käy työriitojen »rauhanomaisessa» selvittelyssä yhä piirteellisemmäksi sopimuksen ja lain mukaan säädettävien järjestelmien kiinteä yhteenpunoutuminen, selvien rajojen katoaminen vapaaehtoisten ja pakollisten järjestelmien väliltä.

Työriitojen ratkaisemiseksi valtio muodostaa omat välitys- ja sovitteluelimensä. Osapuolten oikeus kääntyä valtion puoleen oman harkintansa mukaan ja vain keskinäisestä sopimuksesta ei sinänsä poista selkkausten selvittämisen sopimuspohjaista ja vapaaehtoista luonnetta. Mutta valtion välitys- ja sovitteluelinten valtuuksia laajennetaan jatku-

[1] D. L. Cole. Op. cit., pp 81—83.

vasti, joten niiden toiminta rajoittaa osapuolten vapautta yhä enemmän. Näiden elinten ratkaisut ovat muuttumassa yhä suuremmassa määrin pakollisiksi. Vapaaehtoiset järjestelmät kasvavat vähitellen pakkosovittelu- ja -välitystuomiojärjestelmiksi.

Sopimuspohjaisella sovittelumenettelyllä on tavallisesti etusijaisuus lainsäädännölliseen verrattuna: kun on olemassa molemmat järjestelmät, osapuolten tulee noudattaa menettelyä, jonka ne ovat itse määränneet. Ellei sopimusjärjestelmää ole tai se osoittautuu tehottomaksi, puuttuu asiaan valtiokoneisto.

Täysin vapaaehtoisilla työriitojen selvittelyjärjestelmillä on kaksi peruspiirrettä: ensinnäkin, kiistan jättäminen jonkin elimen käsiteltäväksi tapahtuu vain molempien osapuolten suostumuksesta; toiseksi, tämän elimen ratkaisut eivät ole velvoittavia ja voivat astua voimaan vasta molempien osapuolten hyväksyttyä ne. Nämä piirteet säilyvät toisinaan otettaessa käytäntöön vapaaehtoiset valtion sovittelu- ja välitysjärjestelmät. Juuri tällaiset periaatteet sisällytettiin esim. Saksan valvontaneuvoston 20. elokuuta 1946 antamaan lakiin n:o 35, joka on nykyäänkin voimassa Saksan Liittotasavallassa.

Toisaalta kun työehtosopimus velvoittaa etukäteen jättämään kaikki tulevat kiistat välityselimen käsiteltäväksi ja julistaa näiden ratkaisujen pakollisuuden, sopimuspohjainen välimiesmenetelmä saa pakkoluonteen. Niinpä amerikkalainen professori N. Falcone sanoo täysin aiheellisesti, että vaikka joukkotyöehtosopimukset solmitaankin USA:ssa täysin vapaaehtoisesti, ne säätävät pakkovälityksen.[1]

Ennakkositoumus hyväksyä välityselimen ratkaisut kahlitsee siinä määrin ammattiliittoa, että se menettää oikeuden taistella kaikkein törkeintäkin oikeuksiensa loukkaamista vastaan. Porvarillinen oikeuskäytäntö monissa maissa on sen vuoksi säätänyt, että sopimuspohjaisen välityselimen ratkaisut ovat lopulliset, pakolliset ja peruuttamattomat.

Ohjetta antavan päätöksen tämän johdosta teki USA:ssa New Yorkin osavaltion vetotuomioistuin 1956. Ammattiliitto oli vedonnut oikeuteen välitysratkaisusta, jossa väitettiin ammattiliiton aikaansaaneen työvauhdin hidastumisen olutpanimoissa ja kehotettiin lopettamaan tällainen menettely.

[1] N. Falcone. Op. cit., p. 357.

Ammattiliitto kiisti sekä työvauhdin hidastamisen että välityselimen oikeuden antaa määräyksiä (injunction). Oikeus kieltäytyi tarkistamasta välittäjän toteamuksia ja julisti, että vaikka voimassaolevan lainsäädännön mukaan oikeusmääräyksiä ei periaatteessa voida antaa, ei ole syytä ulottaa tätä yleissääntöä sopimuspohjaiseen välityselimeen, jonka osapuolet ovat muodostaneet.[1]

Toisessa ohjetta antavassa päätöksessä, jonka New Yorkin vetotuomioistuin teki 1961, sanotaan: »Oikeudella ei ole ylipäänsä oikeutta valvoa välityselimen päätöksiä, ja jos välittäjät pysyttelevät toimivaltansa puitteissa, niiden päätöstä ei tulla kumoamaan, vaikka ne ovat erehtyneet tosiasioita tai oikeusoppia koskevissa päätelmissään.»[2]

Muissakin maissa on laajat mahdollisuudet tehdä mielivaltaisia välitysratkaisuja. Länsi-Saksassa työtuomioistuimet voivat tarkastaa sopimuspohjaisen ratkaisun vain todetakseen, vastaako se voimassaolevia oikeusnormeja, »mutta sen oikeudenmukaisuuden ja tarkoituksenmukaisuuden tarkastaminen ei ole mahdollista».[3] Luonnehtiessaan Englannissa vallitsevaa sopimuspohjaista välitysjärjestystä professori Flanders totesi: »Muistan kuinka edesmennyt lordi Terrington sanoi kerran, että hänen virkaansa työriitatuomioistuimen puheenjohtajana voitaisiin nimittää lakimiehen paratiisiksi. Hänen ei tarvitse perustella ratkaisujaan eikä niistä voida vedota.»[4]

Tämä »lakimiehen paratiisi» on ansa, johon monet ammattiliitot menevät vapaaehtoisesti, mutta josta niiden on hyvin vaikea selvitä.

4. »Sosiaalisen rauhan» pakollisen turvaamisen valtiolliset järjestelmät

Useimmissa kapitalistisissa maissa valtio myöntää muodollisesti työtätekeville oikeuden taistella työ- ja elinehtojensa parantamisen puolesta. Lakko-oikeus on vahvistettu

---

[1] N. Falcone. Op. cit., pp 358—360.
[2] Ibid., p. 363.
[3] Hueck—Nipperdey. Op. cit., Bd. II, S. 602.
[4] A. Flanders. Terms of Employment Regulated by Legislation in the United Kingdom. Labour Law in Europe, London 1962, p. 13.

Ranskan, Italian ja Länsi-Saksan maakuntien perustuslaeissa. Muissa maissa tämä oikeus tunnustetaan muiden perustuslaillisten oikeuksien, kuten liittoutumisvapauden ja joukkoneuvotteluvapauden, erottamattomaksi osaksi.

Porvarillinen valtio tekee kuitenkin kaikkensa riistääkseen työtätekeviltä mahdollisuuden käyttää hyväkseen lakko-oikeutta. Tämän oikeuden käyttö julistetaan useimmiten maan ja kansakunnan talouselämän etujen vastaiseksi. Porvarillisen yhteiskunnan »korkeimpia» etuja silmällä pitäen valtioelimet turvaavat »sosiaalisen rauhan» pakollista tietä.

Kapitalismin yleisen kriisin vuosina eräiden kapitalististen maiden hallitsevat piirit ovat käyttäneet erilaisia juridisia menetelmiä proletariaatin luokkataistelun ehkäisemiseksi. Jotkut porvariston edustajat ovat turvautuneet lakkoliikkeen lainsäädännöllisiin kieltoihin; toiset pitävät parempana oikeudellisia rankaisutoimenpiteitä; kolmannet ottavat käytäntöön pakkosovintotoimenpiteet, joihin liittyy lakkojen lykkäys ja lukuisien muodollisuuksien suorittaminen; neljännet turvautuvat pakolliseen välimiesmenettelyyn. Näiden menetelmien erikoisuuden puolesta työriitojen valtiollisen sääntelyn järjestelmät eri maissa eroavat oleellisesti toisistaan, eri menetelmät assosioituvat sitä paitsi useimmiten johonkin kansalliseen järjestelmään: pakkosovintotoimenpide kanadalaiseen, pakollinen välimiesoikeus uusiseelantilaiseen ja australialaiseen, pakollinen ennakkoilmoitus lakoista yhdysvaltalaiseen järjestelmään.

Valtiomonopolistisen kapitalismin kehittyessä alkoivat toiset porvarilliset valtiot yhä laajemmin omaksua toisissa maissa käytettyjä lakkoliikkeen tukahduttamiskokemuksia ja -menetelmiä.

USA:n lainsäädäntö ja erityisesti työväenvastaisen Taftin—Hartleyn lain normit ovat suuressa määrin vaikuttaneet muiden kapitalististen maiden, kuten Kanadan, Japanin ja Länsi-Euroopan maiden voimassaolevaan lainsäädäntöön.

Englannin ja Länsi-Saksan hallitsevat piirit alkoivat jo 60-luvulla tiukasti vaatia, että työriitakysymyksissä on hyväksyttävä samanlaiset valtiollisen puuttumisen menetelmät kuin USA:ssakin. Saksan ammattiyhdistysliiton VI liittokongressin päätöslauselmassa tariffiautonomian säilyttämisestä pantiin huolestuneina merkille työnantajien ja hallituksen yritykset saattaa voimaan amerikkalaisen Taftin—Hartleyn lain mallin mukaan niin sanottu jäähdytyskausi

lakkojen edellä. Kongressi ilmaisi ammattiliittojen tahdon vastustaa päättävästi näitä yrityksiä.[1]

Kapitalismin yleisen kriisin kaudella Amerikan Yhdysvaltojen lainsäädäntö puolestaan on omaksunut muista järjestelmistä joukon työriitojen ehkäisymenetelmiä, mm. pakollisen välimiesmenettelyn, vaikkakin rajoitettuna.

Tämä menetelmä on levinnyt useimpiin kapitalistisiin maihin. Melkein kaikkialla työriitojen sovittelijana esiintyy nykyään myös valtio. Kanadalaisen pakkosovintojärjestelmän piirteitä voidaan nykyään erilaisina muunnoksina havaita muidenkin maiden, esim. Ruotsin, Norjan ja Tanskan, työsuhteiden oikeudellisessa sääntelyssä.

Tiettyä yhdentymistä ilmenee myös kapitalististen maiden oikeuskäytännössä. Englannissa, USA:ssa ja muissa maissa on luovuttu eräiden perinteellisten arkaististen doktriinien ja rikosoikeudellisten menetelmien laajasta käytöstä lakkolaisia vastaan. Valtaosassa kapitalistisia maita pääpaino pannaan siviilioikeudellisille menetelmille, aineellisille rankaisutoimenpiteille. Huolimatta siitä, että eri maiden oikeuskäytännössä ovat huomattavassa määrin säilyneet kansalliset erikoisuudet, niissä turvaudutaan yhä useammin yleisiin teorioihin ja kriteereihin arvioitaessa lakkotaistelun laittomuutta.

Lainsäädännölliset lakkokiellot. Useimmissa kapitalistisissa maissa konkreettisten lakkokategorioiden suhteen ovat olemassa suoranaiset lainsäädännölliset kiellot. Ne ulottuvat erinäisiin työläisryhmiin, tietyille talousaloille ja tiettyihin lakkoihin. Näiden kieltojen laajuus on kussakin maassa erilainen, mutta eräitä yleisiä piirteitä ilmenee melkein kaikkialla.

Kuten jo osoitettiin, Kanadan, Ruotsin, Norjan, Tanskan ja eräiden muiden maiden lainsäädäntö kieltää lakot joukkotyöehtosopimusten voimassaoloaikana. Nämä kiellot ovat voimassa myös välitys- ja sovittelutoiminnan aikana ja liittyvät aina pakolliseen välimiesmenettelyyn.

Valtaosassa kapitalistisia maita lakko-oikeus on evätty valtiokoneiston, valtionvirastojen ja -laitosten virkailijoilta. Niinpä valtakunnallisen Taftin—Hartleyn lain 305. pykälä säätää: »Jokaiselle henkilölle, joka on Yhdysvaltain tai sen joidenkin valtioelinten palveluksessa, niihin luettuna koko-

[1] Gewerkschaftliche Monatshefte, 1963, Nro 1, S. 8.

naan hallitukselle kuuluvat osakeyhtiöt, on mihin tahansa lakkoon osallistuminen laitonta.» Samanlaisia säädöksiä, jotka kieltävät valtionvirkailijoiden lakkoilun, on osavaltioidenkin laeissa.

New Yorkin osavaltiossa oli 20 vuoden ajan, vuoteen 1967 saakka voimassa Condonin—Wadlinin laki, joka edellytti, että kaikki lakkoon osallistuvat yhteiskunnallisten laitosten työntekijät erotetaan ja mikäli heidät myöhemmin hyväksytään takaisin, he menettävät kolmeksi vuodeksi oikeuden palkan korotukseen. Tätä lakia on viime vuosina sovellettu usein kunnallisen liikennelaitoksen, paikallisten itsehallintoelinten ja yhteiskunnallisten palvelulaitosten työntekijöiden sekä alkeis-, keski- ja korkeakoulujen opettajien lakkojen järjestäjiin ja osanottajiin.

New Yorkin kaupungin liikennelaitoksen työntekijäin 12-päiväisen lakon jälkeen tammikuussa 1966 presidentti Johnson ilmoitti aikomuksestaan tehdä esitys uusista lainsäädännöllisistä toimenpiteistä, jotka »loukkaamatta paikallisten elinten valtuuksia antavat tehokkaat mahdollisuudet taistella kansallisia etuja vahingoittavia lakkoja vastaan». Pääoman edustajat kannattivat oitis tätä ehdotusta. Senaattori G. Smathers (demokraatti Floridan osavaltiosta) esitti ajatuksen valtakunnallisen työriitatuomioistuimen perustamisesta, jonka päätökset olisivat velvoittavia valtion etuja loukkaavien pitkäaikaisten lakkojen sattuessa. Tuli myös ehdotuksia työasioita hoitavien tuomioistuinten luomisesta ja uusien lakkotaisteluraj oitusten käytäntöön ottamisesta. Käsiteltyään presidentin ehdotukset edustajainhuoneen työasiain komitea ilmaisi mielipiteenään, että uusien lainsäädännöllisten toimenpiteiden hyväksyminen lykättäisiin, sillä pakollisen välimiesmenettelyn käytäntöön ottaminen ei ole toivottavaa.[1]

Vuonna 1967 Condonin—Wadlinin laki kumottiin ja hyväksyttiin uusi Taylorin laki, joka sääti tehosteet vain ammattiliittoja eikä kaikkia lakkoon osallistuvia vastaan. Ammatilliset järjestöt saavat sakkoa lakkojen järjestämisestä, niiltä riistetään oikeus automaattisiin jäsenmaksupidätyksiin palkasta ja ammattiyhdistysjohtajat joutuvat kärsimään vankilarangaistuksen. Nämäkään toimenpiteet eivät kyenneet estämään New Yorkin osavaltiossa seuraavina

[1] US News and World Report, vol. LX, 1966, No. 4, pp 84—86.

vuosina järjestettyjä opettajien, kaupunkien puhtaanapitolaitosten ja muiden kunnallislaitosten työntekijäin lakkoja.

USA:n hallitus tiedotti tammikuussa 1971, että sen tarkoituksena on saada aikaan »ankarat lait», jotka rajoittavat työtätekevien oikeuksia puolustaa elinehtojaan.

Ranskassa on samoin saatettu voimaan lakisäädöksiä, jotka rajoittavat valtionvirkailijoiden ja valtionlaitosten työntekijöiden lakko-oikeuksia. 28. marraskuuta 1958 julkaistu asetus myönsi hallitukselle oikeuden kieltää lakot niiltä valtionvirkailijoilta, joiden toimi »on yhteydessä kansalaisten turvallisuuden, hallituksen tietoliikennelaitosten, -kaluston ja -laitteiden suojelun kanssa».

6. tammikuuta 1959 annettu laki, jonka voimassaoloaikaa pidennettiin 26. maaliskuuta 1962 julkaistulla asetuksella, antoi hallitukselle oikeuden mobilisoida, ts. kutsua pakollisessa järjestyksessä työhön valtion kauppa- ja teollisuuslaitosten työntekijöitä. Kieltäytyminen tämän määräyksen täytöstä johtaa rikosoikeudellisten tehosteiden käyttöön.

Kuvaavaa on, että tällainen toimenpide saatettiin Ranskassa ensimmäisen kerran voimaan 11. heinäkuuta 1938 julkaistulla lailla väliaikaisena erikoistoimenpiteenä sodan varalta, mutta myöhemmin se muutettiin vakituiseksi, tavallisissa oloissa käytettäväksi menettelytavaksi. Pakollista työhön kutsumista käytetään ennen kaikkea sellaisten valtionlaitosten kuin rautatie- ja ilmailuliikenteen ja sähköllä, kaasulla ja kivihiilellä varustavien laitosten henkilökunnan suhteen. Mutta laajojen työtätekevien joukkojen kieltäytyessä alistumasta tähän määräykseen tätä toimenpidettä ei voida käytännössä toteuttaa. Esimerkiksi 2. maaliskuuta 1963 annetun asetuksen täyttäminen, joka edellytti kaivosmiesten pakollista mobilisoimista silloin meneillään olevan vuorityöläisten yleislakon aikana, ajautui itse asiassa karille.

Työtätekevien edustajien ja monien ranskalaisten juristien mielestä lakkolaisten pakottamistoimenpiteet ovat sovittamattomassa ristiriidassa Ranskan perustuslakiin kirjoitetun lakko-oikeuden kanssa.[1]

Englannissa ei ole säädetty yleistä valtionvirkamiesten

---

[1] G. Lyon—Caen. La réquisition des salaries en greve selon de droit positif franqais. Droit social, Paris 1963, N 4, p. 216—217.

lakkokieltoa, mutta tällaiset kiellot on otettu käytäntöön poliisi- ja postilaitoksen työntekijöiden sekä kauppalaivaston merimiesten suhteen. Tähän saakka voimassaoleva vuoden 1875 laki pitää lainrikkomuksena työehtosopimuksen purkamista silloin, kun se uhkaa ihmishenkeä, henkilöllistä koskemattomuutta, vaarantaa arvokasta omaisuutta, tuottaa tappiota, estää asukkaiden huoltotyön. Vuosien 1919 ja 1947 lait sisällyttivät varustamiskäsitteeseen myös sähköllä varustamisen.

Vuoden 1920 erikoisvaltuuksia koskevan lain mukaan, joka Englannissa hyväksyttiin mahtavan kaivostyöläisten lakon jälkeen, myönnettiin hallitukselle oikeus julistaa poikkeustila ja käyttää töiden ylläpitämiseksi sotajoukkoja sellaisten työriitojen aikana, »jotka uhkaavat riistää suurelta määrältä ihmisiä elintärkeät tarvikkeet». Tätä lakia on sekä konservatiivinen että labourhallitus soveltanut monesti myös toisen maailmansodan jälkeen.

12. elokuuta 1966 hyväksytty Englannin hinta- ja tulolaki kieltää yleensä palkankorotus- ja työehtojen parantamisvaatimuksia tukevat lakot työpalkkojen jäädyttämisen kaudella ja sitä paitsi julistaa laittomiksi lakot, joilla vaaditaan jo hyväksyttyjen palkankorotussopimusten täyttämistä, ennen kuin talousministeri ja kansallinen hinta- ja tulohallinto on tarkastanut niiden aiheellisuuden.

Vuonna 1970 valtaan tullut Englannin konservatiivinen hallitus ryhtyi viipymättä valmistelemaan uusia ammattiyhdistys- ja lakonvastaisia toimenpiteitä. Tärkein näistä on lakiehdotus suhteesta teollisuuteen, joka mm. edellyttää sellaisten erikoistuomioistuinten perustamista, joilla on valtuudet sekaantua työriitoihin. Amerikan työväenvastaisen lainsäädännön esimerkin mukaan suunnitellaan saatettavaksi voimaan 60-päiväinen »jäädytyskausi», jonka ajaksi kielletään lakot, jos ne hallituksen mielestä »vahingoittavat kansallisia etuja». Samalla aiotaan kieltää solidaarisuuslakot ja Englannin talouselämässä laajimman käytännön saavuttaneet korpilakot. Valtioelimet pyrkivät saamaan aikaan ammattiliittojen rekisteröintipakon. Lain noudattaminen aiotaan taata ankarien tehosteiden avulla.

Tämän lakiehdotuksen julkaiseminen aiheutti kovaa suuttumusta laajoissa työtätekevien joukoissa. Vuoden 1970 lopulla ja 1971 alussa vyöryivät mahtavat vastalauselakkojen aallot ympäri maata. Vaikka Britannian ammattiyhdis-

tysten kongressin johto tuomitseekin kyseisen hyökkäyksen ammattiliittojen oikeuksia vastaan, ei sillä kuitenkaan taistelussa sitä vastaan ole päättäväisyyttä eikä johdonmukaisuutta. Käytännössä se luottaa parlamenttiopposition toimintaan ja kieltäytyy tukemasta voimanosoituksilla vastalauselakkoja ja asettumasta miljoonien työläisten aktiivisten esiintymisten johtoon.

Belgiassa saatettiin 1948 voimaan lakkorajoitus väestönpalveluun liittyvillä työ- ja toimialoilla. Sveitsissä säädettiin 1927 liittovaltion laki, joka kieltää virkamiesten lakot.

Japanin parlamentti virallisti päätöksillään lakko-oikeuksien karkeat rajoitukset amerikkalaisten viranomaisten suoranaisten ohjeiden mukaisesti, joita nämä antoivat Japanin työtätekevien lakkoliikkeen kasvun pelästyttäminä ensimmäisinä sodanjälkeisinä vuosina. Amerikkalainen sotilaspäällystö kielsi yhdistetyn kansallisen taistelukomitean helmikuun 1. päiväksi 1947 määräämän yleislakon rikkoen voimassaolevaa Japanin lainsäädäntöä. Sitä ennen kenraali MacArthur vaati Japanin hallitusta tarkistamaan valtionvirkamiehiä koskevan lain. Amerikkalaiset tekijät kirjoittivat: »Japanilla oli oma Wagnerin kautensa, nyt sen on omaksuttava Taftin—Hartleyn kausi.»[1]

Joulukuussa 1948 Japanissa hyväksyttiin valtionyhtymiä ja kansallisia liikeyrityksiä koskeva työsuhdelaki, jonka vaikutus ulottuu kansallisiin rautateihin, valtion lennätin- ja puhelinosakeyhtiöön, postilaitokseen, valtion metsätalouksiin, alkoholi- ja tupakkamonopoleihin ja rahapajaan. Tämän lain 17. pykälän (voimassaoleva sanamuoto) kuuluu: »Työntekijät ja heidän ammattiyhdistyksensä eivät saa turvautua lakkoihin, työvauhdin hidastamiseen tai muihin työtaistelumuotoihin, jotka häiritsevät valtionyhtymien tai kansallisten yritysten normaalia työtä. Niillä ei ole oikeutta järjestää ja suorittaa senlaatuista kiellettyä toimintaa tai yllyttää siihen. Valtionyhtymällä ja kansallisella yrityksellä ei ole oikeutta julistaa työnsulkua.»

Samantapaiset säädökset vahvisti 1952 hyväksytty paikallisten valtionyritysten työntekijöitä koskeva työsuhdelaki. Nämä lait riistivät neljännekseltä Japanin ammattiliittoja (ja 1/3:lta kaikista ammattiyhdistysten jäsenistä) koko-

[1] R. Scalapino. Japan. Labor and Economic Development. N. Y.—London 1959, p. 126.

naan lakko-oikeuden, kun nimenomaan valtionlaitosten työntekijät kuuluvat Japanin proletariaatin yhteenliittyneimpiin ja aktiivisimpiin joukko-osastoihin.

Länsi-Saksan erikoinen sisäinen ja kansainvälinen tilanne esti pitkän aikaa lakkotaistelun kieltämistä tarkoittavien suoranaisten lainsäädännöllisten toimenpiteiden käytäntöönottamista. Porvarillinen lakitiede valmistautui kuitenkin vähitellen siihen. Huomattavimmat länsisaksalaiset teoreetikot perustelivat lakkotaistelun lainsäädännöllisen rajoittamisen mahdollisuuden ja välttämättömyyden. Tyypillisiä lausuntoja tästä kysymyksestä sisältää Arthur Nikischin työoikeuden oppikurssi, jossa tekijä vääristellen Bonnin perustuslain sisältöä väittää, että »perustuslaissa ei ole taattu taisteluvapautta ja siksi työtaistelu voidaan sekä rajoittaa että myös kieltää tyyten tavallisella liittovaltion lailla ja mikäli sitä ei estä maakunnan perustuslaki, myös maakuntalailla».[1] Tekijä todistelee, että työn ja pääoman suhteet perustuvat sosiaalisten kumppaneiden yhteistyöhön ja taistelu on pahe, joka rikkoo vallitsevaa järjestystä ja jota on mahdollisuuksien mukaan kartettava. Nikisch kirjoitti: »Sen vuoksi ei pitäisi vastustaa, jos liittovaltion lailla kiellettäisiin yleensä lakot elintärkeillä aloilla ja muilla aloilla asetettaisiin taistelun luvallisuus riippuvaiseksi ennakolta käytävistä sovitteluneuvotteluista ja jos näihin neuvotteluihin osallistuminen olisi pakollista.»[2]

Tällaisia teoreettisia perusteluja alkoivat länsisaksalaisten monopolien edustajat käyttää aktiivisesti 50-luvun lopulta lähtien erilaisia lakonvastaisia lainsäädännöllisiä esityksiä tehdessään. Monet näistä esityksistä muodostuivat sen niin sanotun poikkeuslainsäädännön perusosaksi, jonka pääoman puolueet kehittelivät yhdessä sosiaalidemokraattien oikeistojohtajien kanssa ja joka on tarkoitettu hävittämään ammattiyhdistysvapaudet ja kansan demokraattiset oikeudet.

Kapitalistisissa maissa voimassaolevat lakonvastaiset lait vaikeuttavat työtätekevien taistelua oikeuksiensa ja etujensa puolesta. Nämä lait lujittavat kapitalistien isäntävaltaa ja helpottavat riiston voimistamista. Kaikkien maiden ammattiliitot käyvät sinnikästä kamppailua lak-

---

[1] A. Nikisch. Op. cit., Bd. II, S. 104.
[2] Ibid., S. 105—106.

ko-oikeuksien lainsäädännöllisten rajoitusten kumoamiseksi.

Lakonvastaisten lakien julkaiseminen ei kuitenkaan merkitse työriitojen loppumista. Porvarillisessa kirjallisuudessa tunnustetaan useinkin lakonvastaisen lainsäädännön tehottomuus. Tässä yhteydessä ovat ehdottoman kiinnostavia ne mietinnöt ja johtopäätökset, jotka on esitetty USA:ssa New Jerseyn osavaltion kuvernöörin 1954 järjestämän työnantajien ja ammattiliittojen edustajista sekä »puolueettomista» henkilöistä koostuvan erikoiskomitean lausunnossa. Lausunnossa todetaan: »Yhdessäkään englanninkielisessä maassa lakonvastaiset lait eivät ole johtaneet lakkojen lopettamiseen. USA:ssa on eri aikoina ollut vähemmän lakkoja kuin niissä maissa, jotka ovat juridisesti kieltäneet lakot.»[1]

New Jerseyn osavaltiossa jo kahden viikon jälkeen siitä, kun oli säädetty vankilarangaistus lakkoon osallistumisesta, hallitsevat piirit joutuivat peruuttamaan tämän tehosteen ja supistamaan oleellisesti sakkojen suuruutta, sillä kolmen lakkoon osallistuneen puhelinpalvelun työntekijän pidättäminen ja tuomitseminen herätti kansalaispiirien suuttumuksen. Sen jälkeen kun New Jerseyn, Pennsylvanian, Indianan, Michiganin ja Wisconsinin osavaltioissa kiellettiin lainsäädännöllisesti lakot väestönpalvelulaitoksissa, siellä puhkesi lakkoja enemmän kuin osavaltioissa, joissa ei ollut voimassa lakonvastaisia lakeja.

Komitea tuli siihen johtopäätökseen, että tällaiset lait ovat vaikuttavia vain käytettäessä tiukkoja tehosteita. USA:n ja muiden anglosaksisten maiden kokemus on kuitenkin osoittanut, että tiukkoihin tehosteisiin perustuvia lakeja on vaikea toteuttaa käytännössä. Tämän vuoksi komitea ehdotti 1946 osavaltiossa voimaan saatetun lakkokieltoa koskevan lain kumoamista ja pakollista kääntymistä välimiesoikeuteen väestönpalvelulaitoksissa.

Fasistikomennon maissakaan lainsäädännölliset kiellot eivät kykene ehkäisemään lakkotaistelua. Tätä todistavat Espanjan työtätekevien sankarilliset taistelut keväällä 1962, kesällä ja syksyllä 1963. Espanjan ammattiliittojen antamien tietojen mukaan maassa oli 1966 pidetty 150 lakkoa. Eräs

[1] Report to Governor Robert B. Meyner by the Governor's Committee on Legislation Relating to Public Utility Labor Disputes (in New Jersey); D. L. Cole. Op. cit., Appendix, pp 109—128.

viime vuosien suurimmista Espanjan työläisten esiintymisistä tapahtui työläiskomiteain kehotuksesta 27. tammikuuta 1967. Espanjan työväenluokan taloudelliset taistelut ovat saaneet selvän hallituksenvastaisen suuntauksen. Rinnan taloudellisten vaatimusten kanssa esitetään poliittisia, mm. kokoontumisvapaus- ja lakko-oikeusvaatimuksia.

Oikeudelliset lakkokiellot. Oikeudelliset kiellot ja rankaisutoimenpiteet on eräs vanhimpia porvariston taistelumenetelmiä lakkoliikettä vastaan. Se käytti aktiivisesti tätä menetelmää kaudella, jolloin ei vielä ollut lakko-oikeutta tunnustavia lakeja, samoin kuin sittemmin niiden vapauksien rajoittamiseksi, joita työväenluokka oli taistelullaan saavuttanut.

Oikeuskäytännöllä on suurempi osa lakonvastaisessa taistelussa kuin muiden työn ja pääoman välisten suhteiden sääntelyssä. Juuri oikeuskäytäntö on esittänyt ja perustellut monet periaatteelliset näkökannat lakkojen jakamisesta oikeudenmukaisiin ja epäoikeudenmukaisiin, laillisiin ja laittomiin, ja vaikka tällaisia määräyksiä ei olekaan itse laeissa, niitä kuitenkin käytetään konkreettisia asioita käsiteltäessä. On kuvaavaa, että oikeudellisten ennakkopäätösten järjestelmää, jota on pidetty englantilais-amerikkalaisen oikeuden erikoispiirteenä, käytetään nykyään laajasti taistelussa lakkoliikettä vastaan Länsi-Euroopan mannermaissa.

Niissä maissa, joiden perustuslaeissa on julistettu lakko-oikeus, ei ole julkaistu lakeja näiden oikeuksien takeista. Tällaista tilannetta käytetään työtätekevien oikeuksien rajoittamiseen juridisen tulkinnan tietä.

USA:n ja Itävallan korkein oikeus, Englannin ylähuone, Ranskan ja Italian kassaatio-oikeudet, Länsi-Saksan valtakunnallinen työtuomioistuin ja muiden kapitalististen maiden korkeimmat oikeuselimet vaikuttavat ratkaisevasti koko oikeuskäytäntöön ja pyrkivät yhdenmukaisen politiikan toteuttamiseen lakkolaisia vastaan. Sillä verukkeella, että lait ovat muka epätäydellisiä ja vanhentuneita, useiden maiden oikeuskäytäntö turvautuu niiden sisältöä vääristeleviin määräyksiin. Tällainen käytäntö on saanut omalaatuisen teoreettisen perustelun.

H. Haemmerle, Itävallan tuomareiden usein siteeraaman työoikeutta koskevan tutkimuksen tekijä, esimerkiksi kirjoittaa: »Joskus, ja jopa useinkin, lait poikkeavat todelli-

suudesta ja oikeusjärjestyksestä. Silloin koittaa hetki, jolloin tiet erkanevat, ja yleville tehtäville uskollisen lakitieteen on otettava tehtäväkseen oikeusjärjestyksen puolustaminen lakia vastaan.»[1] Saksan Liittotasavallan valtakunnallinen työtuomioistuin eräässä päätöksessään »selitti», että oikeusistuimet voivat »kehittää oikeusjärjestystä» lakisäädösten sellaisen »tulkinnan» tietä, joka muuttaa niiden sisällön ja jopa niiden voiman. Parlamentin hyväksymien oikeussäädösten muuttamiseksi on valtakunnallisen työtuomioistuimen väittämän mukaan täysin riittävää julistaa, että nämä säädökset »perustuvat jo kumottuihin oikeuskäsityksiin». Tuomioistuin osoittaa, että tällaisissa tapauksissa »voidaan ja pitää lain kirjaimelle antaa uusi sisältö, joka vastaa täydellisesti uuden oikeusjärjestyksen periaatteita, ja samalla voidaan tilanteesta riippuen poiketa lain tekstistä niin ettei vastaavaa säädöstä tulla enää käyttämään.»[2]

Jokaisen kapitalistisen maan oikeuskäytäntö luo omat erikoiskriteerinsä, joilla määritellään lakkojen laillisuus ja laittomuus. Eräät porvarillisen lakitieteen kehittelemät teoriat ovat kuitenkin levinneet hyvin laajalle ja eri maiden oikeuskäytäntö käyttää niitä hyväkseen. Ennen kaikkea niihin kuuluu teoria lakkojen tavoitteista ja keinoista.

USA:n, Kanadan, Englannin, Ranskan, Italian, Itävallan ja muiden kapitalististen maiden oikeuskäytäntö tunnustaa yksimielisesti luvattomiksi ne lakot, joiden tavoitteet ovat »laittomia» tai jotka käyttävät »laittomia» taistelukeinoja. Koska itse laeissa ei ole määritelty vastaavia kriteerejä, tämä teoria suo laajan vapauden tuomarin harkinnalle.

Tavoitteiden laittomuuteen vetoamalla USA:n tuomioistuimet kieltävät poliittiset sekä solidaarisuuslakot. Jos taas lakon tavoite tunnustetaan oikeaksi, niin kiellon syyksi esitetään keinojen laittomuus. Tällä perusteella kielletään istumalakot, jolloin työläiset pysäyttävät työnsä, mutta jäävät tuotantolaitokseen: lakot, joissa hidastetaan työvauhtia keskeyttämättä työtä kokonaan ja sellaiset lakot, joiden kulussa määrätyin väliajoin tehdään lyhytaikaisia työn keskeytyksiä.

Samalla tavalla kielletään Ranskassa poliittiset lakot, sillä kassaatio-oikeuden väitteen mukaan vain sellainen

---

[1] H. Haemmerle. Arbeitsvertrag. Wien 1949, S. 25.
[2] Neue Juristische Wochenschrift, 1955, Nro 21, S. 807.

lakko on laillinen, jonka tarkoituksena on työehtojen muuttaminen tai parantaminen, mutta ei poliittinen tavoite. Solidaarisuuslakkojen luvallisuudesta Ranskan oikeuskäytännössä on vähemmän selvyyttä. Useimmiten ne sallitaan vain siinä tapauksessa, kun lakko rajoittuu yhden toiminimen puitteisiin. Ranskassa niin kuin USA:ssakin kielletään istumalakot ja työvauhdin hidastaminen vetoamalla tällaisten keinojen laittomuuteen. Ranskan tuomioistuimet arvioivat eri tavalla sellaisten liukuvien tai vuoroittaisten lakkojen luvallisuuden, jotka syntyvät milloin milläkin työosastolla. Katsotaan, että tällaiset lakot ovat luvallisia, elleivät ne saata häiriötilaan tuotantolaitoksen työtä. Mutta koska tällaisiin lakkoihin osallistujat asettavatkin nimenomaan sellaisen tehtävän, niin tällaista lakkoa aina uhkaa kielto. Käytännöllisesti katsoen Italian, Itävallan ja monien muiden maiden oikeuskäytännössä on hyväksytty samanlainen asenne.

Nykyään Länsi-Saksassa käytössä olevat lakkotaistelun tukahduttamiseen suunnatut taantumukselliset määräykset ovat pääasiassa valtakunnallisen työtuomioistuimen aikaansaannos. Ensimmäisenä tämän tuomioistuimen tekemien lakonvastaisten päätösten sarjassa oli Suuren senaatin päätös 28. tammikuuta 1955 kirjaltajien lakon johdosta. Tämän lakon oli aiheuttanut työtätekevien asemaa polkeva laki. Päätöksen pohjaksi oli otettu professorien Hueckin ja Nipperdeyn johtopäätös, joka lähti heidän esittämästään ns. lakkojen sosiaalisen adekvaattiuden teoriasta.

Tämän teorian mukaan työntekijöiden on korvattava työnantajalle jokaisen lakon tuottamat tappiot, ellei lakko ole puolustettavissa tietyillä »sosiaalisen adekvaattiuden» näkökohdilla, ts. ellei se vastaa tiettyjä vaatimuksia, »pelisääntöjä». »Sosiaalisesti adekvaateiksi» ja siis luvallisiksi tunnustetaan lakot, jotka liittyvät vain työehtovaatimuksiin ja jotka julistetaan ainoastaan joukkotyöehtosopimuksen toista osapuolta vastaan. Riidan osapuolina voivat esiintyä vain ammattiliitot, työnantajien järjestöt tai yksityiset työnantajat. Kiistakysymyksen tulee olla sellainen, että sen voi selvittää solmimalla joukkosopimuksen. Lakon tavoitteet eivät saa olla ristiriidassa työoikeuden kanssa. Lakon ja erinäisten taistelukeinojen tulee olla »moitteettomia».[1]

[1] Hueck—Nipperdey. Op. cit., Bd. II, S. 633—644.

On helppo havaita, että valtaosa näistä vaatimuksista kertaa muissa kapitalistisissa maissa hyväksyttyä teoriaa lakkotaistelun tavoitteiden ja keinojen laillisuudesta. Tällaiseen todistusperusteluun pohjaten länsisaksalaiset työtuomioistuimet julistavat laittomiksi poliittiset lakot, solidaarisuuslakot, korpilakot ja eräät muut lakkolajit.

Saksan Liittotasavallan valtakunnallinen työtuomioistuin on monissa päätöksissään julistanut työnantajien oikeuden vastata lakkoon työnsululla ja syrjäyttää tai erottaa työstä lakkolaiset ja lakkoon osallistumattomat työläiset. Tuomioistuin julisti 14. lokakuuta 1960 tekemällään päätöksellä työnantajan oikeuden jakaa yleinen työnsulku useampaan yksityiseen työnsulkuun, ts. irtisanoa vain epämieluisiksi katsomansa työläiset.

Lakkotaistelun tukahduttamista koskevien doktriinien kehittelyn ja käytäntöön juurruttamisen alkuunpanijoina ovat perinteellisesti olleet englantilaiset tuomioistuimet. Aina vuoteen 1875 saakka ne pitivät lakkolaisia rikosoikeudellisesti rangaistavina »salaliittolaisina», myöhemmin ne alkoivat tarkastella lakkoa siviilioikeudellisena lainrikkomuksena, jonka perusteella siihen osallistuneet voidaan saattaa aineelliseen edesvastuuseen. Tuomioistuimet selittivät lakon olevan »kiihotusta työehtosopimuksen rikkomiseen», työnantajien »pakottamista» ja »pelottelua», »siviilisalaliitto». Kaikilla näillä doktriineilla oli suuri vaikutus myös USA:n, Kanadan ja muiden »yleisen oikeusjärjestelmän» omaavien maiden oikeuskäytännön muovautumiseen.

Englannin työläiset kävivät sitkeää taistelua työläisvastaisia oikeudellisia prejudikaatteja vastaan, ammattiyhdistysten oikeuksia suojaavien lakien julkaisemisen puolesta. Työriitoja koskeva vuoden 1906 laki kielsi nostamasta minkäänlaista kannetta ammattiliittoja vastaan sellaisten menettelyjen suhteen, jotka voidaan selittää deliktiksi. Erikoistaidon saavuttaneet englantilaiset tuomarit jatkavat kuitenkin yhä uusien keinojen etsiskelyä vetääkseen lainsäädännöllisistä takeista huolimatta ammattiliitot vastuuseen lakoista.

Tuomarit sallivat mm. kanteiden nostamisen erinäisiä ammattiyhdistysvirkailijoita vastaan eikä koko järjestöä vastaan. Siten rikotaan ammattiliittojen immuniteettia, erityisestikin nostamalla tällaisia kanteita ammattiliiton yksityisiä jäseniä vastaan.

Englannin ylähuone teki 1964 päätöksen, joka rajoitti oleellisesti 1906 lain säätämiä takeita. Se herätti työtätekevien joukkojen suuttumuksen. Labourpuolueen lupaus kumota oikeudellinen prejudikaatti myötävaikutti suuresti labourpuolueen voittoon 1964 lokakuun vaaleissa. Englannin parlamentti hyväksyi elokuussa 1965 uuden työriitalain, joka vahvisti ammattiliitoille annetut luokkataistelutakeet.

USA:ssa ja Kanadassa oikeuskäytäntö turvautuu lakonvastaisessa taistelussa niin sanottujen oikeusteitse annettujen määräysten (injunction) erikoismenetelmään. Tällaisen määräyksen julkaiseminen velvoittaa työtätekevät rikosoikeudellisen rangaistuksen uhalla pidättäytymään lakon, boikotin tai lakkovartioinnin toimeenpanosta.

Oikeudellisia määräyksiä on kahta lajia: väliaikaisia ja lopullisia. Väliaikaisen määräyksen tuomioistuin voi antaa työnantajan ilmoituksen perusteella kutsumatta toisen osapuolen (ammattiliiton) edustajaa ja kuulematta tämän todisteita. Tällainen määräys on voimassa muutaman päivän. Sinä aikana työnantaja voi pyytää tuomioistuinta antamaan lopullisen määräyksen lakon, boikotin ja lakkovartioinnin kieltämisestä. Tuomioistuin käsittelee tämän pyynnön ammattiliiton edustajan osanotolla, ja päätös tehdään ottaen huomioon molempien osapuolten perustelut. Lakkolaisten kieltäytyminen alistumasta tuomioistuimen määräykseen katsotaan oikeudenloukkaukseksi ja sitä pidetään perusteena syyllisten sakottamiseen tai vankeusrangaistuksen langettamiseen.

Käytännössä paljon suurempi merkitys on väliaikaisilla kuin lopullisilla oikeudellisilla määräyksillä. Työnantajien on helppo saada tuomioistuimelta sellainen päätös, koska se tehdään toisen osapuolen poissa ollessa. Lykkäyksen saaminen antaa työnantajalle mahdollisuuden valmistautua lakkoon, mm. värvätä lakonrikkureita sen murtamiseksi.

Esiintyessään lakko-oikeuksiensa puolesta USA:n työväenluokka pakotti hallitsevat piirit julkaisemaan 1932 Norrisin—La Guardian lain, joka rajoitti jyrkästi oikeudellisten määräysten käyttämismahdollisuutta työriitakysymyksissä. Toisen maailmansodan jälkeen tuomioistuimet alkoivat kuitenkin hyljeksiä vuoden 1932 lakia ja jatkoivat oikeudellisten määräysten antamista. Tämän käytännön vahvistivat Taftin—Hartleyn ja Landrumin—Griffinin lait, jotka mm.

edellyttivät oikeudellisten määräysten langettamista ammattiliittoja vastaan kansallisen työsuhdehallinnon, työministerin tai USA:n presidentin vaatimuksesta.

Kanadassa porvaristo turvautuu oikeudellisten määräysten hankkimiseen lakkovartioinnin murtamiseksi tai työläisvartioiden toiminnan rajoittamiseksi. Kanadan työväenliikkeessä on viime vuosina alkanut kova kamppailu oikeudellisia määräyksiä vastaan. Ammattiliitot ovat ruvenneet järjestämään mahtavia lakkovartiolinjoja lakossa olevien työläisten tukemiseksi. Huolimatta siitä, että tämä on johtanut lakkovartiojohtajien, mm. huomattavien ammattiyhdistystoimitsijoiden pidättämiseen ja vankeuteen joutumiseen, työläisten on onnistunut saavuttaa tätä tietä monta ratkaisevaa voittoa työnantajista.

Vuonna 1966 Canadian Labour Congress'in, maan suurimman ammattiyhdistyskeskusliiton edustajakokouksessa hyväksyttiin ohjelma, joka velvoitti liiton johtajat, provinssien federaatiot ja keskusliittoon kuuluvat ammattiliitot:

»a) käymään tarmokasta kamppailua tuomioistuinten päätösten soveltamista vastaan työriitojen ratkaisemisessa; b) olemaan alistumatta oikeuden päätöksiin, tehtiinpä ne milloin ja missä tahansa; c) saamaan aikaan keskinäisen avun järjestelmän niiden ammattiyhdistysten jäsenten tukemiseksi, joihin oikeuden päätösten vaikutus ulottuu; d) aloittamaan lainsäädännöllinen, poliittinen ja muu toiminta oikeuden päätösten työriitoihin soveltamista vastaan.»[1] Työtätekevien kamppailu oikeudellisten määräysten käytäntöä vastaan on saanut Kanadassa yleiskansallisen laajuuden.

Valtion sovittelutoiminta työriitojen aikana. Kapitalismin yleisen kriisin kaudella valtio puuttuu työriitoihin melkein kaikissa porvarillisissa maissa välitys- ja sovittelutoiminnan muodossa. Tätä tehtävää täyttävät valtion yleisen toimivallan elimet tai vartavastiset virastot tai lautakunnat.

Näiden elinten menestyksellisen toiminnan välttämättömyys ja mahdollisuus perustellaan teoreettisesti sillä, että niissä toimivat henkilöt ovat puolueettomia eivätkä ole henkilökohtaisesti kiinnostuneita selkkauksen lopputuloksesta ja voivat sen vuoksi ehdottaa objektiivisen, molempia osapuolia parhaiten tyydyttävän ratkaisun. Tästä tehdään joh-

[1] Проблемы мира и социализма, 1967, № 2, стр. 20.

topäätös, että »koska ammattiliitoilla on mahdollisuus antaa riita tasapuolisten, puolueettomien elinten käsiteltäväksi, ei niillä totisesti ole moraalista oikeutta turvautua lakkoon».[1]

Amerikkalainen professori J. Kaufman panee aiheellisesti merkille, että ajatus sovitteluelinten »puolueettomuudesta» on muodostunut erääksi laajalle levinneeksi myytiksi. Asettamatta epäilyksenalaiseksi yksityisten sovittelijain tarkoitusperien rehellisyyttä ja vilpittömyyttä Kaufman korostaa samalla, että heidän vakaumuksensa muovautuvat vallitsevan kapitalistisen järjestelmän vaikutuksesta. Sovittelijain käsityksen mukaan markkinamekanismi ja työnantajan isäntävalta ovat luonnollisia ja järkkymättömiä ilmiöitä ja he pitävät sitä ohjeenaan päätöksiä ja suosituksia tehdessään.[2]

Tällainen suhde työriidan arvioimiseen on ilmaistu selvästi sovitteluelinten asiakirjoissa. Suuren työriidan selvittämiseksi muodostetun USA:n presidentin erikoislautakunnan raportissa esimerkiksi sanotaan: »Taloudellisen järjestelmämme keskeisimpiä teorioita on se, että kilpailu pakottaa alituisesti yrityksiä ottamaan käyttöön tehokkaimpia tuotantomenetelmiä. Tämä painostus vastaa yhteiskunnallisia etuja pakottaen mahdollisuuksien parhaimpaan käyttöön.»[3] Tällaisiin teorioihin vetoamalla sovitteluelimet perustelevat mm. sitä, että yrittäjän etuisuuksien rajoittaminen on luvatonta.

Valtion välitys- ja sovitteluelinten toiminnalla on joko niin sanottu vapaaehtoinen tai pakollinen luonne. »Vapaaehtoisen» sovittelujärjestelmän vallitessa työriidan osapuolilla on oikeus kieltäytyä valtakunnansovittelijan puuttumisesta asiaan ja pyrkiä ratkaisemaan riita työtaistelun tietä. Pakollisen järjestelmän vallitessa valtakunnansovittelijan osallistuminen riidan ratkaisuun on välttämätön, eikä ennen asian käsittelyn päättymistä osapuolilla ole oikeutta turvautua lakkoihin, boikotteihin, lakkovartiointiin tai työnsulkuihin.

---

[1] Report of Presidential Railroad Commission. Washington 1962, p. 58.

[2] J. Kaufman. Work Rule Problems with Particular Reference to the Railroad Industry: Miths and Realities. IIRA, 1C—67/B—5. Geneva 1967, pp 9, 12.

[3] Report to the President by the Emergency-Board. Emergency-Board No. 147. Washington 1962, p. 15.

Vapaaehtoisenkin sovittelujärjestelmän vallitessa valtio käyttää erilaisia painostusmuotoja pakottaakseen ammattiliitot suostumaan sovittelijan sekaantumiseen, jonka tehtävänä on taata kompromissi työnantajan kanssa. Vapaaehtoiset ja pakolliset sovittelumenetelmät punoutuvat usein kiinteästi toisiinsa.

Amerikan Yhdysvalloissa käytetään laajasti vapaaehtoista valtakunnallista välitys- ja sovittelutoimintaa. Taftin—Hartleyn lain 201. (b) pykälä julistaa, että Yhdysvaltain politiikan lähtökohtana on työnantajien ja työntekijäin välisten riitojen selvittelyn helpottaminen antamalla niille täydet ja yhtäläiset hallituksen sovittelu- ja välimiesmenettelyn sekä vapaaehtoisen sovinto-oikeuden keinot.

Tämän lain säätämä valtakunnallinen välitys- ja sovittelupalvelu koostuu valtionvirkamiehistä. Sillä on keskuskoneisto Washingtonissa, seitsemän alueellista osastoa ja piiritoimistot maan suurimmissa teollisuuskeskuksissa. Työriidan syntyessä tämä palvelu voi tarjota apuaan riidan selvittämiseksi molempien tai vain toisen osapuolen pyynnöstä ja vieläpä oma-aloitteisestikin. Jommankumman osapuolen kieltäytymistä sovittelijan tekemästä ehdotuksesta ei pidetä lain rikkomisena. Laki kuitenkin velvoittaa työtätekevien ja työnantajien edustajia »täydellisesti ja viivyttelemättä» osallistumaan kaikkiin neuvotteluihin, jotka sovittelija haluaa järjestää.

Valtakunnallisen välitys- ja sovittelupalvelun tehtävänä on sekaantua suuriin työriitoihin ja sen on määrä pidättäytyä puuttumasta pienten riitojen ratkaisuun. Tämän palvelun ohella sovittelijan tehtävää työriidoissa suorittaa USA:n presidentti, liittovaltion ja eri osavaltioiden työministerit, rautateiden kansallinen sovittelutoimikunta, osavaltioiden erikoiselimet. Sovitteluelimet osallistuvat vuosittain monien tuhansien työriitojen ratkaisemiseen, ja näiden elinten toiminta vaikeuttaa työväen taistelua vaatimustensa täydellisen tyydyttämisen puolesta.

Amerikkalainen järjestelmä on vaikuttanut suuresti Japanin työriitojen välitys- ja sovittelulainsäädäntöön. Japanissa 1946 hyväksytty työsuhdelaki julisti valtakunnallisen sovittelupalvelun vapaaehtoisuusperiaatteen. Myöhemmin tätä periaatetta rikottiin, ja tiettyjä työntekijäryhmiä varten sovittelumenetelmästä tuli pakollinen. Tämä koskee ennen kaikkea valtionyritysten ja -virastojen työntekijöitä.

Välitys- ja sovittelutehtäviä suorittavat työsuhdelautakunnat.

Työriidan sovittelu Japanin yksityisyrityksissä tapahtuu molempien osapuolten pyynnöstä tai, mikäli sovittelumahdollisuus on edellytetty työehtosopimuksessa, toisen osapuolen pyynnöstä. Kun selkkaus syntyy yhteiskunnallisen merkityksen omaavassa palvelulaitoksessa, sovittelijat voivat sekaantua riidan käsittelyyn toisen osapuolen (käytännössä työnantajapuolen) pyynnöstä, oma-aloitteisesti tai työministerin vaatimuksesta.

Työntekijät ja työnantajat eivät ole velvolliset hyväksymään sovittelulautakunnan sovintoehdotusta. Painostuskeinona lautakunta voi saattaa johtopäätöksensä julkisuuteen sanomalehditse ja radioitse.

Valtionlaitoksissa voidaan sovittelutoiminta panna vireille niin osapuolten sopimuksen kuin myös itse lautakunnan päätöksen perusteella tai asianomaisen ministerin määräyksestä. Lautakunnan ehdotukset eivät tässäkään tapauksessa ole velvoittavia, mutta kieltäytyessään hyväksymästä niitä työntekijöillä ei sittenkään ole oikeutta julistaa lakkoa ja heidän on annettava riita pakollisen välitystuomioistuimen ratkaistavaksi.

Ranskan välitys- ja sovittelulaitos on sangen omalaatuinen. 11. helmikuuta 1950 julkaistun lain mukaan sovittelumenetelmä on julistettu pakolliseksi ja työriidan osapuolten on rangaistuksen uhalla tultava kutsun saatuaan pariteettilautakunnan eteen. Voimassaolevan ranskalaisen menetelmän erikoisuus on kuitenkin siinä, että sovitteluprosessi ei estä ryhtymästä lakkoon. Lakko saattaa edeltää sovitteluprosessia tai sattua ajallisesti yhteen sen kanssa. Sovinto voi tulla vain osapuolten vapaaehtoisen sopimuksen kautta, joka saa joukkosopimuksen voiman.

Analoginen periaate on Ranskassa 26. heinäkuuta 1957 julkaistun sovittelulain pohjana. Sovittelulla on myös pakollinen luonne. Epäonnistuneen sovintoyrityksen jälkeen sovittelulautakunnan puheenjohtaja tai ministeri voi määrätä järjestettäväksi välimiesmenettelyn, vaikka kumpikaan riidan osapuoli ei esittäisi tällaista pyyntöä.

Osapuolet valitsevat välittäjän, mutta elleivät ne pääse asiasta sopimukseen, välittäjän määrää ministeri. Välittäjä tutkii riitaan liittyvät asianhaarat, hankkii tarvittavat asiakirjat, keskustelee todistajien kanssa ja voi turvautua

asiantuntijain apuun. Jos osapuolet kieltäytyvät antamasta tarvittavia tietoja tai saapumasta välittäjän kutsusta, se johtaa rikosoikeudelliseen rangaistukseen.

Välittäjän on yleisen säännön mukaan saatava työnsä päätökseen viidessätoista päivässä ja esitettävä suosituksensa osapuolille. Suositukset eivät ole velvoittavia, mutta osapuolten hyväksyminä ne saavat joukkotyöehtosopimuksen voiman. Osapuolten torjuessa suositukset ne annetaan ministerille, joka voi ne julkaista painostaakseen yhteiskunnallisen mielipiteen avulla sitä osapuolta, joka kieltäytyy niitä hyväksymästä.

Ranskalaisessa järjestelmässä yhdistyy näin ollen pakollinen sovittelu- ja välitysmenettely sekä suositusten vapaaehtoinen hyväksyminen ja, mikä on erikoisesti merkittävää, osapuolilla säilyy oikeus lakkoihin ja työnsulkuihin. Käytännössä tällä järjestelmällä ei ole ollut oleellista vaikutusta työriitojen selvittämiseen ja »suhteellisen myrskyisän toimintakauden jälkeen sovittelumenetelmä on vaipunut talvihorrokseen»[1], kuten ranskalaiset kirjoittajat panevat merkille.

Belgiassa on sovittelutoiminnan perustana vapaaehtoisuusperiaate ja sitä suorittaa vuoden 1945 lailla muodostettu pariteettilautakunta ja myös sosiaalista sovittelutoimintaa hoitavat valtionvirkailijat.

Italiassa ei laki edellytä erikoisia sovittelu- tai välimiesmenettelyjä. Käytännössä sovittelutehtäviä hoitavat työministeriö ja prefektit. Vaikka niillä ei olekaan valtuuksia pakottaa riitapuolia hyväksymään palveluksiaan, ne puuttuvat kuitenkin moniin huomattaviin työriitoihin.

Tyypillisenä pakollisen sovittelumenetelmän mallina pidetään Kanadassa säädettyä järjestelmää. Tämän järjestelmän perusteet on laskettu vuosisatamme alussa. Vuoden 1907 laki lakkojen ja työnsulkujen torjumisesta, joka hyväksyttiin kaivostyöläisten mahtavan lakon jälkeen, on muodostunut kanadalaisten tutkijoiden lausunnon mukaan »kanadalaisen työsuhdepolitiikan symboliksi»[2].

Tätä lakia sovellettiin kaikissa provinsseissa vuoteen 1925 saakka, kunnes tuomioistuimet totesivat, että se ylittää

---

[1] Camerlynck et Lyon-Caen. Op. cit., p. 518.

[2] H. D. Woods, S. Ostry. Labour Policy and Labour Economics in Canada. Toronto 1967, p. 50.

liittovaltion parlamentin valtuudet. Sen jälkeen alettiin provinsseissa hyväksyä omia sovittelua koskevia lainsäädännöllisiä päätöksiä, jotka erosivat oleellisesti toisistaan. Toisen maailmansodan vuosina liittohallitus käytti erikoisvaltuuksiaan sääntelypiirinsä laajentamiseksi. Liittovaltion laki suhteista teollisuuslaitoksissa ja riitojen tutkimuksesta on voimassa syyskuusta 1948. Provinsseissa on hyväksytty lakeja, joilla ovat omat erikoisuutensa. Mutta sovittelutoiminnan pääperiaatteet ovat yhteiset koko maata varten.

Kanadan sovittelumenetelmä koostuu kahdesta vaiheesta. Ensimmäisessä vaiheessa riitakysymysten selvittelijöinä esiintyvät Kanadan työsuhdehallinnon määräämät yksityiset sovittelijat. Ellei sopimukseen onnistuta pääsemään, riita jätetään työministerin asettaman sovittelulautakunnan käsiteltäväksi (toinen vaihe). Lautakunnalla ovat laajat valtuudet ja oikeus kutsua todistajia, kuulustella heitä valallisesti, vaatia kaikki välttämättömät asiakirjat, käydä tuotantolaitoksissa ja virastoissa. Toimintansa tuloksista se tekee selostuksen ministerille.

Sovittelijan ja sovittelulautakunnan työn aikana, ennen lautakunnan toiminnastaan antamaa selontekoa ja vielä seitsemän päivää sen jälkeen kun selostus on luovutettu ministerille, lakot ja muut taistelukeinot ovat ehdottomasti kiellettyjä.

Sovittelijoiden asettaminen tapahtuu toisen osapuolen pyynnöstä, mutta tämä ei merkitse, että osapuolet voivat kieltäytyä sovittelusta ja ratkaista riitakysymyksensä voimakeinoja käyttämällä. Osapuolet eivät ole velvollisia kääntymään sovittelijan puoleen, mutta niillä ei ole oikeutta keskeyttää työtä ennen kuin sovittelujärjestys on suoritettu. Neuvottelujen ensimmäisen vaiheen ajautuessa karille työministeri voi olla muodostamatta sovittelulautakuntaa. Se ei ole hänen velvollisuutensa, vaan oikeutensa. Koska lautakunnan nimittäminen aiheuttaa kuitenkin lakon automaattisen lykkäämisen, käytännössä niitä perustetaan jokaisessa ratkaisematta jääneessä työriitatapauksessa. Kanadan ammattiliittojen on käytettävä sovittelumenetelmää, koska niillä ei ole oikeutta alkaa lakkoa ennen sovitteluyrityksen suorittamista, eikä sen vuoksi, että ne pitäisivät sitä hyödyllisenä.

Laissa on säädetty 14-päiväinen määräaika yksityisen sovittelijan toiminnalle. Saman verran aikaa on myönnetty

myös sovittelulautakunnalle. Näitä aikamääriä ei kuitenkaan noudateta ja sovittelutoiminta venyy pitkäksi aikaa. Ensimmäinen vaihe kestää keskimäärin 60 päivää, toisinaan 9, 12 viikkoa ja enemmänkin. Toinen vaihe kestää 2:sta 6:teen kuukauteen ja joskus enemmänkin.

Kysymys Kanadassa voimassa olevan sovittelujärjestelmän säilyttämisestä tai kumoamisesta on muodostunut ankaran taistelun kohteeksi. Hallitus ja työnantajien järjestöt ovat sitä mieltä, että tämä järjestelmä auttaa kollektiivisten neuvottelujen normaalia kulkua, lieventää työriitoja ja se on säilytettävä. Enemmänkin, on tehty ehdotuksia valtion sekaantumisen voimistamisesta. Työväenliike sitä vastoin pyrkii päättävästi pakollisen sovittelujärjestelmän kumoamiseen.

Eräät porvarilliset toimihenkilöt pitävät kanadalaisen järjestelmän myönteisinä piirteinä sitä, että se helpottaa neuvottelujen järjestämistä osapuolten kesken, joilla ei ole riittävästi kokemusta, ja myötävaikuttaa »kompromissihenkeen».[1] Toisaalta eräät tutkijat, mm. tunnettu auktoriteetti työoikeuden alalla professori Woods, ovat sitä mieltä, että kanadalainen pakollinen sovittelumenettely antaa vähemmän suotuisia tuloksia kuin vapaaehtoinen sovittelujärjestelmä USA:ssa. Samalla tähdennetään, että jos ammattijärjestö kuitenkin pitkän sovittelun jälkeen päättää turvautua lakkoon, niin sitä on vaikea lopettaa, sillä kaikki osapuolten todisteperusteet on jo esitetty, kompromissimahdollisuudet hylätty ja työntekijät ilmaisevat valmiutensa puolustaa vaatimuksiaan loppuun asti.[2]

Kanadalainen sovittelujärjestelmä on tehokkain pienissä riitakysymyksissä, sitä vastoin vakavissa selkkauksissa se osoittautuu tehottomaksi. Tilastotiedot osoittavat, että helmikuusta 1948 maaliskuuhun 1961 yksityiset sovittelijat selvittivät 62% käsittelemistään riidoista. Toisessa vaiheessa, ts. sovittelulautakuntien toimesta selvitettiin 75% niiden käsiteltäväksi jätetyistä riidoista. Suurimmat työriidat, joihin osallistui 31% maan kaikista työläisistä ja toimitsijoista, eivät tulleet ratkaistuksi sovittelutietä. Tämä on selitettävissä sillä, että suuret ammattijärjestöt pyrkivät

---

[1] F. R. Anton. Op. cit., pp 153—154.
[2] H. D. Woods, S. Ostry. Op. cit., p. 182.

ratkaisemaan työriidat lakkojen avulla ilman sovittelijan osanottoa.

Pakollista sovittelua käytetään myös eräissä Länsi-Euroopan maissa.

Sveitsissä vuoden 1949 lailla perustettu valtakunnallinen sovitteluelin koostuu »puolueettomasta» puheenjohtajasta ja kahdesta jäsenestä, jotka edustavat vastaavasti työnantajia ja työntekijöitä. Sovittelutoiminnan ollessa käynnissä on osapuolten 45 päivän ajan työriidan syntymisestä noudatettava »teollista rauhaa». Sovitteluelin voi pidentää tätä aikamäärää.

Ruotsissa työriitojen sovittelumenetelmä on otettu käytäntöön vuonna 1906 ja nykyään sitä säännellään vuoden 1920 lailla, johon on myöhemmin tehty monia muutoksia. Toisin kuin Kanadassa, jossa sovittelija määrätään jokaisen konkreettisen riidan selvittelyä varten erikseen, Ruotsissa määrätään vakituiset valtakunnansovittelijat. Maa on jaettu kahdeksaan piiriin, joista jokaisessa on oma sovittelijansa. Käytännössä sovittelijat puuttuvat riitoihin riippumatta siitä, ovatko osapuolet kääntyneet heidän puoleensa.

Joukkotyöehtosopimuksen osapuolet ovat sakon uhalla velvollisia varoittamaan seitsemää päivää ennen toista osapuolta ja sovittelijaa suunnittelemastaan töiden pysäyttämisestä. Sovittelija koettaa ensin saada syntymään sopimuksen osapuolien esittämien ehdotusten pohjalla ja vasta sitten hän voi tehdä omiakin ehdotuksia. Neuvottelujen ajautuessa umpikujaan sovittelija voi vaatia jätettäväksi riita välimiesoikeuden ratkaistavaksi. Suurten riitojen ratkaisemista varten nimitetään erikoiset sovittelulautakunnat.

Norjassa nimitetään voimassa olevan lain mukaan vakituinen valtakunnansovittelija koko maata varten ja eri alueiden vakituiset sovittelijat. Valtakunnansovittelijan esityksestä vastaava ministeriö voi nimittää erikoissovittelijan ratkaisemaan konkreettista riitaa.

Norjan laki vaatii tiedottamaan viivyttelemättä valtakunnansovittelijalle töiden pysäyttämisaikeesta joukkosopimuksen solmimisesta syntyneen selkkauksen takia. Ennen varoitusajan päättymistä ja joka tapauksessa neljää päivää aikaisemmin kuin tiedotus jätetään sovittelijalle lakot ja työnsulut ovat kiellettyjä. Sovittelija voi kieltää lakon ja työnsulun ennen sovittelumenetelmän suorittamista, jos töiden lakkauttaminen uhkaa hänen mielestään yleisiä etuja.

Kymmenen päivän kuluttua kiellon antamisesta osapuolet voivat vaatia sovittelun lopettamista, ja tämä vaatimus on tyydytettävä seuraavien neljän päivän aikana. Valtakunnansovittelija voi käyttää sovittelumenetelmää omasta aloitteestaan tai työnantajien pyynnöstä silloin kun lakko ei ole kielletty.

Niissä maissa, joissa työriitojen valtakunnalliseen sovitteluun ei liity automaattista lakkokieltoa, useinkin tällaiset kiellot määrätään erikoistapauksissa. Havainnollisena esimerkkinä tästä on Taftin—Hartleyn lain 206.—210. pykälien määräykset: ne antavat USA:n presidentille oikeuden pidättää 80 päiväksi sellaisten lakkojen julistamisen, jotka »uhkaavat kansallista hyvinvointia tai turvallisuutta». Tämän ajan kuluessa USA:n presidentin nimittämä lautakunta tutkii työriidan syitä, ja työnantajien sekä ammattijärjestöjen on valtakunnallisen välitys- ja sovittelupalvelun avulla tehtävä kaikkensa riidan selvittämiseksi.

Tätä presidentin oikeutta on lain 21 voimassaolovuotena käytetty 27 kertaa ja se on johtanut työtätekevien taistelun lamauttamiseen. Tällä tavoin tukahdutettiin keväällä 1967 lakko tehtaalla, joka valmisti helikopterimoottoreita Vietnamin sotaa varten.

Heinäkuussa 1967 USA:ssa puhkesi koko maata käsittävä rautatieläisten lakko, joka lamautti maan melkein kaikkien rautateiden toiminnan. Sillä kertaa presidentti Johnson ei tyytynyt hänelle suotuihin oikeuksiin. Hän vei salamannopeasti kongressissa läpi lain lakon kieltämisestä ja riidan antamisesta pakollisen välimiesoikeuden ratkaistavaksi. Tämä laki antoi uuden iskun työväenliikkeelle ja synnytti uhkan, että kongressi saattaa tehdä samanlaisia päätöksiä kaikissa niissä tapauksissa, jolloin vallanpitäjät katsovat sen tai tämän lakon olevan ristiriidassa yleisten etujen kanssa. Juuri sen vuoksi kaikki USA:n monopolipiirien edustajat ottivat lain riemuisasti vastaan. Sanomalehtimagnaatti William Hearst nuor. kirjoitti tässä yhteydessä: »Rautateillä syntyneen selkkauksen ratkaisemiseksi säädetty laki toistaa miltei täsmällisesti sen mekanismin, jota minä olen monien vuosien ajan esittänyt ilmeisesti kansallisten etujen kanssa ristiriidassa olevien lakkojen torjumiseksi. Ikävä kyllä, tällä kertaa sitä on sovellettu vain konkreettisen rautatieläisten lakon suhteen. Vakaumukseni on, että se on vakiinnutettava ainiaaksi viivyttelemätöntä

käyttöä varten vakavien lakkojen syntymisen varalta tulevaisuudessa.»[1] Tällaisia vaatimuksia esittävät myös muut amerikkalaisen talouselämän isännät.

Japanissa työsuhdelain mukaan yksityisteollisuudessa syntyvien huomattavien työriitojen yhteydessä pääministerillä on oikeus julistaa, että valtion talous ja kansakunnan elämä on joutunut uhanalaiseksi, ts. on muodostunut »poikkeustilanne». Näissä oloissa pääministeri voi kieltää lakon aina 50:teen päivään saakka ja velvoittaa työsuhdelautakunnan sekä asianosaiset puolet tekemään kaikkensa riidan selvittämiseksi.

Tämäntapaisia säädöksiä »poikkeustilanteen» varalta ei ole Kanadan eikä niiden maiden lainsäädännössä, joissa sovittelumenetelmä on aina yhteydessä lakkotaistelun kieltämiseen.

Eräissä tapauksissa sovintomenetelmän yhteydessä valtioelimet valvovat, miten työntekijäin keskuudessa suoritetaan äänestys lakkokysymyksestä. Taftin—Hartleyn laki edellyttää Kansallisen työsuhdehallinnon pakollista äänestyksen järjestämistä sellaisten selkkausten sattuessa, »jotka uhkaavat kansallista hyvinvointia tai turvallisuutta». Joskus valtakunnallisen välitys- ja sovittelupalvelun johtaja voi antaa määräyksen salaisen äänestyksen järjestämisestä työntekijäin keskuudessa kysymyksestä, onko työnantajien ehdotukset hyväksyttävä vai hylättävä. Ammattijärjestön kieltäytymistä tällaisen määräyksen täyttämisestä ei tosin pidetä lainrikkomuksena. Michiganin osavaltiossa vaaditaan valtioelinten valvonnan alaisena tapahtuvaa pakollista äänestystä lakkokysymyksestä.

Japanissa vuoden 1949 laki ammattiliitoista kieltää lakkojen julistamisen ilman salaista ennakkoäänestystä, jolloin lakon julistamisoikeutta varten vaaditaan, että työntekijäin valtaenemmistö ja federaatioissa ja ammattiliitoissa edustajien valtaosa äänestäisi lakon julistamisen puolesta. Tämän vaatimuksen täyttämistä valvovat työsuhdelautakunnat.

Kanadassa valtio alkoi valvoa lakkokysymyksestä käytyä äänestystä toisen maailmansodan aikana. Sodan jälkeen kahdessa provinssissa, Albertassa ja Brittiläisessä Kolumbiassa, tämä valvonta on saanut lain vahvistuksen. Molem-

[1] People's World, 29. VII 1967.

missa provinsseissa on valvonnan säätämistä perusteltu ammattiliitoissa olevalla »kommunistisella vaikutuksella» ja lainsäätäjän pyrkimyksellä »horjuttaa kommunistien toimintaa».[1]

Kuten ylempänä sanottiin, kapitalististen maiden useimpien ammattiliittojen säännöt sisältävät vaatimuksen lakkoäänestyksestä. Tällaista järjestystä ei suinkaan vakiinnuteta lainsäädännöllistä tietä sitä varten, että taattaisiin demokraattisten periaatteiden noudattaminen, vaan siksi että luotaisiin lisäesteitä lakkotaistelulle. Monet (USA:n, Kanadan) lait määräävät, että äänestykseen osallistuisivat myös ammattiyhdistyksiin kuulumattomat työntekijät. Tällöin toivotaan, että ammattijärjestöjen asenne heikkenee. On sellainenkin säädös, että lakon puolesta esiintyneiden prosentti on laskettava työriitaan vedettyjen tuotantolaitosten työntekijäin yleisen luvun perusteella, eikä äänestykseen osallistuneiden henkilöiden luvun mukaan. Näin ollen ne työntekijät, jotka eivät ole voineet osallistua äänestykseen, lasketaan äänestäneiksi lakkoa vastaan.

Ammattijärjestöt esiintyvät päättävästi sitä vastaan, että valtio puuttuu äänestyksen suorittamiseen, pitäen sitä törkeänä ammattiyhdistysvapauksien loukkaamisena. Samalla tähdennetään tämän sekaantumisen yksipuolista, työväenvastaista luonnetta, sillä yhdessäkään maassa laki ei vaadi osakkeenomistajaa äänestämään siitä, kumpiko on liikkeelle suotavampaa: työnsulun julistaminen vai ammattijärjestön vaatimusten hyväksyminen.

Pakollinen välimiesmenettely lakkotaistelun torjuntakeinona. Kapitalismin yleisen kriisin kaudella pakollinen välimiesmenettely lakkotaistelun torjuntakeinona on otettu laajasti käytäntöön koko kapitalistisessa maailmassa, ja sellaisissa maissa kuin Australiassa ja Uudessa Seelannissa tästä järjestelmästä on tullut työ- ja työpalkkaehtojen sääntelyn tärkein menetelmä.

Australialaisten työsuhteiden erikoistuntijain keskuudessa ei tähän päivään mennessä ole täyttä yksimielisyyttä kysymyksestä, merkitseekö pakollisen välimiesoikeuden käytäntöönotto lakkojen automaattista kieltoa vai ei. Queenslandin yliopiston professori Edward Sykes on esimerkiksi sitä mieltä, etteivät lakot tämän järjestelmän val-

[1] F. R. Anton. Op. cit., p. 203.

litessa ole ehdottomasti laittomia.[1] Tätä ajatusta perustellaan sillä, että 1906 voimaan saatetun lain sovittelua ja välimiesoikeutta koskeva 6-A pykälä, joka kielsi lakot ja työnsulut, kumottiin 1930 labourhallituksen valtaantulon jälkeen. Nykyään laki vain kieltää välimiesoikeuden päätöksen alaisia viranhaltijoita tukemasta sellaisia toimenpiteitä, jotka häiritsisivät tuotannon normaalia kulkua.

Lakko-oikeuden puolustukseksi esitetään toisinaan se tosiasia, että kieltääkseen konkreettisen lakon hallituksen on useissa tapauksissa tehtävä se erikoispäätöksellä.

Valtaosa australialaisia porvarillisia lakimiehiä kuitenkin väittää, että australialaistyyppisessä pakollisessa välimiesoikeusjärjestelmässä ei ole sijaa lakoille, sillä ne ovat yhteensovittamattomat juridisesti ehdottomien välitystuomioistuinten päätösten kanssa.[2] »Lakko-oikeus on hävitetty riippumatta siitä, käyttävätkö vastaavat työntekijät välimiesoikeuden mekanismia vai ei.»[3]

Sitä mieltä ovat myös välitysoikeuselimet. Monissa päätöksissään ne kiistävät suoraan lakkotaistelun luvallisuuden. Valtakunnalliset ja osavaltioiden välitystuomioistuimet ovat useasti mitätöineet ammattiliittojen rekisteröinnin niiden lakkoihin osallistumisen vuoksi ja kieltäytyneet ottamasta käsiteltäväkseen ammattijärjestöjen pyyntöä voimassaolevien työehtojen ja palkkatariffien tarkistamisesta.

Niissä kapitalistisissa maissa, joissa pakollinen välimiesoikeus ei ole tullut yleiseen käyttöön, sitä sovelletaan erinäisillä toiminnanaloilla tai erikoistilanteissa joukkotyöehtosopimusten perusjärjestelmän täydennyksenä. Sen päätarkoituksena on lakkotaistelun kieltäminen.

Monissa kapitalistisissa maissa pakollinen välimiesmenettely hyväksyttiin ensimmäisen ja toisen maailmansodan aikana. Surullisen kuuluisa on esimerkiksi Englannin työministerin käsky (1940), joka saattoi voimaan pakollisen välimiesoikeuden ja lakkokiellon; käsky oli voimassa vielä kuusi vuotta sodan jälkeen. Tätä käskyä käytettiin aktiivisesti työväenliikettä vastaan ja se kumottiin vasta 1951.

---

[1] E. Sykes. Strike Law in Australia. Sydney 1960, p. 189.
[2] O. R. Foenander. Industrial Conciliation and Arbitration in Australia. Sydney 1959, p. 55.
[3] J. H. Portus. The Development of Australian Trade Union Law. Melbourne 1958, p. 203.

Työministeri voi Länsi-Saksassa eräiden maakuntalakien mukaan jättää pakollisen välimiesoikeuden käsiteltäväksi sellaiset työriidat, »joilla on suuri yhteiskunnallinen merkitys». Työministeri voi julistaa välimiesoikeuden päätöksen tällaisista kysymyksistä pakolliseksi, »jos se on puolustettavissa taloudellisilla ja sosiaalisilla näkökohdilla». Poikkeuslainsäädännön valmistelun kaudella Bonnin hallitus esitti useita suunnitelmia pakollisen välimiesoikeuden voimaan saattamisesta maan kaikkien työriitojen käsittelymenetelmänä.

USA:ssa säädettiin 1934 liittotasavallan lailla pakollinen välimiesoikeus vakituisesti toimivaksi järjestelmäksi rautatietyöläisiä varten. Sen mukaan perustettiin kansallinen neuvosto työriitojen selvittämiseksi rautateillä (National Railroad Adjustment Board), joka koostui rautateiden omistajien ja ammattijärjestöjen edustajista. Ratkaisemattomat työriidat annetaan neuvoston käsiteltäväksi molempien tai toisen osapuolen pyynnöstä.

Silloin kun neuvosto ei pääse sovintoon, kutsutaan puolueeton välimies, jonka avulla tehdään päätös. Se on lopullinen ja molempia osapuolia velvoittava. Valitukset päätösten täyttämättä jättämisestä voidaan antaa valtakunnalliselle piirioikeudelle, joka turvaa niiden täyttämisen. Tällaisen menettelyn vallitessa käytetään lakon ehkäisemiseksi oikeuden määräyksiä. Pakollinen välimiesoikeus on otettu käytäntöön myös eräissä USA:n osavaltioissa valtiollisen työriitoihin puuttumisen ratkaisuvaiheena. Viime vuosina on USA:n presidentti ja muut valtakunnalliset viranomaiset vaatineet yhä useammin ammattiliittoja käyttämään pakkosovintomenettelyä työriitoja ratkaistaessa.

Kun toiset amerikkalaiset tutkijat hylkäävät pakollisen välimiesoikeuden ajatuksen, koska se »merkitsisi demokraattisten menettelytapojen kieltämistä työsuhteissa»[1], niin toiset toteavat, että jo vuoteen 1962 mennessä »oli kertynyt vakuuttavia todisteita siitä, että USA:ssa ollaan menossa pakolliseen välimiesoikeusjärjestelmään työriitakysymyksissä»[2].

Kanadassa käytetään pakollista välimiesoikeutta joukko-

---

[1] D. L. Cole. Op. cit., pp 71—72.

[2] B. J. Widick. Labor Today. The Triumphs and Failures of Unionism in the United States. Boston 1964, p. 43.

työehtosopimuksia solmittaessa laajasti Quebecin provinssissa, jossa se on saatettu voimaan yleisönpalvelulaitoksissa. Välimiesoikeuden päätökset ovat pakollisia ja lakot kokonaan kiellettyjä. Toisissa provinsseissa tällaista järjestelmää käytetään pääasiassa poliisilaitoksen työntekijöiden ja palokuntalaisten suhteen. Brittiläisen Kolumbian työministeri esitti 1968 lakiasäätävän kokouksen käsiteltäväksi lakiehdotuksen n:o 33, joka antoi viranomaisille oikeuden kieltää harkintansa mukaan mikä lakko tahansa ja antaa riita pakolliseen välimiesoikeuteen sen lopullista ratkaisemista varten.

Japanissa on pakollinen välimiesmenettely saatettu voimaan valtionvirastojen ja -tuotantolaitosten kaikkien työntekijöiden suhteen. Välitysoikeuselin perustetaan jokaisessa konkreettisessa tapauksessa viidestä tai kolmesta valtakunnansovittelijasta. Asian jättäminen välitysoikeuteen tapahtuu molempien tai toisen riitapuolen pyynnöstä, mutta ellei tällaista pyyntöä ole esitetty, se tapahtuu työsuhdelautakunnan aloitteesta tai asianomaisen ministerin määräyksestä. Lakot on kielletty. Lautakunnan päätös on lopullinen ja pakollinen molemmille osapuolille, mutta mikäli siihen liittyy menoja, joita ei ole edellytetty vastaavan valtion yhtymän budjetissa, se ei astu voimaan ennen kuin parlamentti on sen hyväksynyt. Käytännöllisesti tämä merkitsee, että valtion palveluksessa olevien työntekijöiden palkan korottaminen ei loppujen lopuksi riipu välitysoikeuselimistä, vaan hallituksen harkinnasta.

Nykyään kapitalistisissa maissa toimiva pakollinen välimiesoikeusjärjestelmä vaikeuttaa huomattavasti työtätekevien taistelua oikeuksiensa ja etujensa puolesta. Nämä järjestelmät eivät kuitenkaan voi tehdä loppua lakkoliikkeestä. Uhkauksista ja rangaistuksista huolimatta, murtaen kaikki valtion antamat kiellot työtätekevät järjestävät lakkoja. Lakkotaistelun taso Australiassa ja Uudessa Seelannissa on yhtä korkea kuin muissakin kapitalistisissa maissa. Pakollisen välimiesoikeuden voimaan saattaminen kapitalististen maiden eräillä teollisuusaloilla ei ole suinkaan vähentänyt lakkojen lukua, vaan lisännyt. Lontoon yliopiston opettaja B. Roberts kirjoittaa: »Yhdentoista vuoden ajan, vuodesta 1940 vuoteen 1951, me yritimme estää lakkoja pakollisen välimiesoikeuden avulla, mutta kokemus osoitti, ettei tämä menetelmä ole missään määrin luotettava.

Samoin pakollinen välimiesoikeuden käytäntö Australiassa surullisine lakkotilastoineen ei muihin kapitalistisiin maihin verrattuna todista sitä, että lakkojen kieltäminen on paras menetelmä niiden ehkäisemiseksi.»[1]

On aivan ilmeistä, että työväenluokka esiintyy yksimielisesti pakollista välimiesmenettelyä vastaan, jota monopolit käyttävät omien luokkaetujensa hyväksi. Tällainen asenne ei silti lainkaan merkitse, ettei tätä instituutiota milloinkaan voitaisi käyttää työntekijäin eduksi. Konkreettisissa historiallisissa tilanteissa työväenliikkeen eläessä nousukauttaan ja työväenluokan osuuden yhteiskunnan poliittisessa ja taloudellisessa elämässä voimistuessa pakollinen välimiesoikeus voi muuttua erääksi niistä välineistä, jotka ovat omiaan laajentamaan ja lujittamaan työtätekevien saavutuksia.

Juuri tällainen tilanne syntyi esimerkiksi Ranskassa, kun siellä oli vallassa Kansanrintaman hallitus. Sen 31. joulukuuta 1936 ja 4. maaliskuuta 1938 julkaisemat lait edellyttivät pakollista sovittelu- ja välimiesmenettelyä. Joukkosopimuksiin sisällytettiin pykälät, joissa molemmat osapuolet velvoitettiin pyrkimään työriidan syntyessä sovintoon, ja ellei siihen päästäisi, määräämään välimiehet. Näiden tekemästä päätöksestä voitiin valittaa korkeimpaan sovintotuomioistuimeen, jolle kuului myös välimiesoikeuksien päätösten laillisuuden yleinen valvonta. Välimiesoikeuden saavuttama sopimus ja päätös olivat velvoittavia molemmille osapuolille. Työväenliikkeen nousun oloissa tämä järjestelmä oli otollinen työtätekeville.

Kansanrintaman hallituksen kaatuminen ja porvariston taantumuspiirien valtaan paluu muutti tilanteen perin juurin. Sen vuoksi Ranskan työtätekevät eivät ole toisen maailmansodan jälkeen sallineet pakollisen välimiesoikeusjärjestelmän voimaan saattamista.

Järjestelmä, joka säätää hallintotietä yleisesti pakollisen joukkotyöehtosopimuksen ja määrää pakollisesti ulotettavaksi sen niihin toiminimiin, joiden isännät kieltäytyvät vapaaehtoisesti täyttämästä joukkosopimuksen ehtoja, muistuttaa ulkonaisesti pakollista välimiesoikeuslaitosta. Näiden järjestelmien välillä on kuitenkin periaatteellista eroa.

---

[1] B. C. Roberts. Industrial Relations. Law and Opinion in England in the 20th Century, p. 378.

Joukkotyöehtosopimuksen vaikutuspiirin laajeneminen vastaa yleensä työväenluokan etuja, ellei siihen liity lakkokielto ja ellei se estä työntekijäin taistelua työehtojensa parantamisen ja työpalkkojen kohottamisen puolesta. Pääoman edustajat esiintyvät usein tällaisen järjestelmän käyttöä vastaan.

Englannin esimerkki on tässä suhteessa erittäin kuvaava. Vuoden 1951 pakollista välimiesoikeutta koskevan määräyksen kumoamisen jälkeen astui voimaan määräys teollisuusriitojen käsittelystä (Industrial Disputes Order). Tällä määräyksellä teollisuusriitoja käsittelevä tribunaali oikeutettiin tekemään työnantajia varten pakollisia päätöksiä työehdoista, ja työntekijöillä säilyi lakko-oikeus. Tribunaalin toiminnalla oli myönteinen merkitys varsinkin pienille ammattiliitoille. Vuonna 1958 se kuitenkin lakkautettiin vetoamalla siihen, että se kadotti Britannian työnantajien konfederaation kannatuksen. Britannian ammattiyhdistysten kongressi oli kategorisesti tätä päätöstä vastaan, mutta se ei pystynyt saamaan aikaan sen kumoamista.[1]

Englannissa voimassaoleva vuoden 1959 laki edellyttää sellaista mahdollisuutta, että työehtosopimuksen eräitä määräyksiä voidaan teollisuustuomioistuimen päätöksillä ulottaa erinäisiin toiminimiin, vaikkakin hyvin harvoissa tapauksissa.

Rankaisutoimenpidejärjestelmä. Huutavassa ristiriidassa muodollisesti julistettujen työtätekevien porvarillisdemokraattisten vapauksien, mm. myös lakkovapauden kanssa ovat ne rankaisutoimenpiteet, joita käytetään ammattijärjestöjä, työläisiä ja toimihenkilöitä vastaan lakkotaisteluun osallistumisesta. Virallisesti näitä rankaisutoimenpiteitä perustellaan jakamalla lakot laillisiin ja »laittomiin» ja valtion pyrkimyksellä estää »laittomat» lakot.

Valtio kieltää monet lakot ja useimmissa tapauksissa lakkojen luvallisuuden tai luvattomuuden kriteerit ovat hyvin epämääräiset. Tällainen tilanne ei ole sattuma. Se antaa hallitsevalle luokalle mahdollisuuden asettaa jokaisen lakon uhanalaiseksi eivätkä työntekijät voi luottaa siihen, että heidän lakkotaisteluaan tullaan pitämään oikeutettuna. Porvarillisen oikeuskäytännön yleinen asenne tässä kysy-

[1] Trades Union Congress Report. London 1959, p. 347; What the TUC is Doing. London 1960, p. 21; Trades Union Congress Report. London 1961, p. 342.

myksessä on selvästi muotoiltu eräässä Wienin sovitteluka-marin päätöksessä, jossa sanotaan: »Kun konkreettisessa asiassa on merkitys kysymyksellä, onko lakko luvallinen vai oikeudenvastainen, niin tässä on kysymys juridisesta kvalifioinnista, joka kuuluu kyseistä oikeustieteellistä asiaa käsittelemään asetetun elimen tehtäviin.»[1]

Ranskalainen professori Lyon-Caen toteaa, että ryhtyessään lakkotaisteluun Ranskan työtätekevät eivät koskaan edeltäkäsin tiedä, saavatko he toteutettua lakko-oikeutensa vai kutsutaanko heidät työhön pakollisessa järjestyksessä.[2]

»Laittomien» lakkojen järjestäjät ja osanottajat joutuvat erilaisten rankaisutoimenpiteiden alaisiksi. Ammatillisille järjestöille määrätään useimmiten suuret sakot, niiden on korvattava kaikki lakon aikana työnantajan kärsimät tappiot. Tällaiset menot nielevät ammattijärjestöjen rahavarat ja riistävät työväenjärjestöiltä pitkäksi aikaa normaalit toimintamahdollisuudet.

Tanskan lainsäädäntö esimerkiksi edellyttää ammattijärjestön sakottamista »työehtosopimusta rikkovan» lakon pitämisestä. Tämä sakko voidaan määrätä, vaikka työnantaja ei kärsisikään tappiota, ja sakko voi ylittää tappion suuruuden.

Ruotsin lait antavat tuomioistuimelle oikeuden vaatia ammattijärjestöiltä ja työntekijöiltä, »laittomien» lakkojen osanottajilta, paitsi niiden työnantajalle tuottaman aineellisen vahingon summaa myös niiden tuottaman »moraalisen» vahingon korvausta. Ruotsin työtuomioistuin katsoo »moraalisen» vahingon käsitteeseen kuuluviksi kaikki ne yleiset tappiot, jotka eivät ehdottomasti merkitse aineellista vahinkoa, vaan esim. työnantajalle tuottamaa »levottomuutta ja häiriöitä». »Yleiset tappiot» peritään aineellisten asemesta, silloin kun viimeksi mainittuja on vaikea todistaa. Oikeuskäytännössä pidetään selviönä, että työehtosopimuksen rikkominen tuottaa aina vahinkoa toiselle osapuolelle jo sillä, että se »alentaa sen arvovaltaa». »Yleisten tappioiden» perimistä ammattijärjestöiltä perustellaan »sopimuksen pyhyyden ylläpitämisen kurinpidollisena keinona»[3].

---

[1] Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen der Gerichte und Einigungsämter. Wien 1954, Nro 5868.

[2] G. Lyon-Caen. Op. cit., p. 217.

[3] F. Schmidt. The Law of Labour Relations in Sweden, pp 214—215.

Tällainen käytäntö vallitsee suurimmassa osassa kapitalistisia maita. Japanissa esimerkiksi eräs Kyoton kaupungin yhtiö peri ammattijärjestöltä sakkoa 5 miljoonaa jeniä »yhtiön arvovallan vahingoittamisesta». Tämä »vahinko» ilmeni siinä, että vuoden 1969 syysmarssin aikana ammattiliittojen jäsenet levittivät lentolehtisiä, joissa oli esitetty heidän vaatimuksensa yhtiön hallinnolle. Ehkä ainoastaan Englannissa on noudatettu jokseenkin johdonmukaisesti käytännössä periaatetta ammattijärjestöjen aineelliseen vastuuseen asettamisen luvattomuudesta. Tämän periaatteen merkitystä horjutti se, että monissa tapauksissa vastuu vyörytettiin ammattiyhdistysvirkailijoiden niskoille, jotka itse asiassa saattoivat maksaa niiltä perittävät summat ainoastaan ammattiliittojen varoista. Vuoden 1966 hinta- ja tulolaki edellytti ammattijärjestöille määrättäväksi jopa 500 Englannin puntaa sakkoa osallistumisesta tai myötävaikuttamisesta lakkoon, jonka tarkoituksena on työpalkan korottaminen valtioelinten säätämällä jäädyttämiskaudella.

Eräissä maissa (esim. Australiassa, Uudessa Seelannissa) riistetään ammattijärjestöiltä lakon järjestämisen vuoksi työntekijäin edustusoikeus välimieselimissä. Ammattiyhdistysjohtajille, jotka järjestävät lakkoja vastoin lakkokieltoa, langetetaan kaikissa kapitalistisissa maissa vankeusrangaistus tai rahasakko. Samanlaisia tehosteita käytetään myös tavallisia rivilakkolaisia kohtaan. Viimeksi mainittujen suhteen laajimmin kuitenkin käytetään irtisanomista.

Japanin laki työsuhteista valtionyhtymissä ja kansallisissa tuotantolaitoksissa, sen 17. pykälä esim. määrää suoranaisesti, että jokainen lakkoon, työvauhdin hidastamiseen tai muihin työriitoihin osallistuva työntekijä kuuluu irtisanottavaksi. Johto käyttää tällaisia lain pykäliä laajasti lakkolaisia vastaan.

Osallisuudesta 1966 pidettyyn mahtavaan lakkoon, jonka osanottajat vastustivat Japanin liittymistä Amerikan puolella Vietnamin sotaan, rangaistiin tuhansia opettajia, rautatieläisiä ja toimihenkilöitä erottamalla tai syrjäyttämällä väliaikaisesti työstä ja alentamalla työpalkkaa. Rangaistujen luku oli yli 120 000. Osallistumisesta lakkoon työntekijäin kevätmarssin aikana 1967 Japanin rautateiden hallinto rankaisi 1922 ammattiyhdistysaktivistia.

Tällaiset rangaistukset otettiin vakituiseen käyttöön ja niitä on sovellettu kaikkina myöhempinäkin vuosina. Niinpä posti- ja lennätinministeriö langetti 1970 kevätmarssin aikana 1172 osanottajalle erilaisia rangaistuksia: 8 ammattiyhdistysaktivistia erotettiin, 165 syrjäytettiin työstä väliaikaisesti, 193:lta pienennettiin palkkaa, 806 sai muistutuksen. Osallistumisesta japanilais-amerikkalaisen »turvallisuussopimuksen» vastaiseen protestilakkoon valtionrautateiden hallinto alisti samana vuotena rankaisutoimenpiteisiin 553 ammattiliiton jäsentä, mm. erotti muutamia ammattiyhdistysliikkeen johtajia työstä.

Tällaisia rankaisutoimenpiteitä käytetään kaikissa pääoman maissa laittomien lakkojen osanottajia kohtaan.

Vainoilta ja rangaistuksilta eivät pelastu myöskään muodollisesti laillisten lakkojen osanottajat. Valtio (ennen kaikkea oikeuselimet) hyväksyvät näissäkin tapauksissa lakkolaisten rankaisemisen, ja näistä levinnein rankaisumuoto on työstä erottaminen.

Monissa kapitalistisissa maissa lait ja oikeuskäytäntö lähtevät tänäkin päivänä siitä, että työntekijän osallistuminen lakkoon on itse asiassa työehtosopimusvelvollisuuksiensa rikkomista. Katsotaan, ettei rikkomusta voida puolustaa sillä, että työntekijän on ammattiyhdistyksen jäsenenä alistuttava järjestönsä päätökseen lakon julistamisesta. Porvarillinen lakitiede selittää, että työehtosopimuksen velvoitukset hyväksytään vapaaehtoisesti ja niistä voidaan vapautua vain noudattamalla sitä järjestystä, minkä sopimus edellyttää.

Tätä perustelua vastaavasti työläisen tai toimihenkilön osallistuakseen laillisesti lailliseen lakkoon on etukäteen purettava työsopimus noudattaen säädettyä irtisanomisaikaa, muuten työnantajalla on oikeus erottaa työntekijä velvollisuuksiensa törkeän rikkomisen vuoksi. Näin ollen työsopimus tulee lakon vuoksi puretuksi molemmissa tapauksissa.

Tämä juridinen konstruktio vääristelee lakko-oikeuden sisältöä. Osallistumalla lakkoon työtätekevät eivät lainkaan aio lopettaa oikeudellisia työsuhteita, vaan pyrkivät jatkamaan niitä, mutta toisissa, otollisemmissa oloissa. Sellainen julistelu, että jokainen lakko katkaisee työsopimuksen voimassaolon lakkolaisiin nähden, on itse asiassa vakava uhka työtätekeville. Koska eri ryhmien työläisille ja toimihenki-

löille on säädetty erilaiset irtisanomisajat, estäisi näiden aikamäärien noudattaminen työntekijöitä keskeyttämästä työtä samanaikaisesti.

Englannissa, Sveitsissä, Itävallassa ja eräissä muissa maissa voimassaoleva oikeuskäytäntö lähtee kuitenkin siitä, että jokainen lakko merkitsee työsopimuksen lakkauttamista. Voidakseen purkaa työsopimuksen työläisen on Itävallan lainsäädännön mukaan ilmoitettava siitä työnantajalle ainakin kahta viikkoa aikaisemmin ja urakkatyössä olevat työläiset eivät saa poistua tuotantolaitoksesta ennen urakan täyttämistä.

Maataloustyöläiset voivat purkaa työsopimuksen ainoastaan kuukauden lopussa ilmoittamalla siitä 14 päivää ennen määräajan päättymistä, irtisanomisaika pitenee sitä paitsi yhteen kuukauteen, jos työsuhde on jatkunut vuoden; sen ollessa 5 tai 15 vuotta irtisanomisaika on vastaavasti kaksi tai kolme kuukautta.

Teollisuuden ja kaupan alalla työskentelevien on ilmoitettava työsopimuksen purkamisesta vähintään kuutta viikkoa ennen, työsuhteen ollessa 2, 5, 15 tai 25 vuotta irtisanomisaika on vastaavasti 2, 3, 4 tai 5 kuukautta. Toimihenkilöt voivat tehdä työsopimuksen purkamisilmoituksen ainoastaan vuosineljänneksen lopussa ja vain siinä tapauksessa, että on olemassa erikoissopimus, irtisanoutumisilmoitus voidaan tehdä kuukauden 15. päivänä tai minkä kuukauden lopussa tahansa.

Vuoden 1963 työehtosopimuslaki Englannissa säätää, että työntekijät voivat purkaa työsuhteen ilmoittamalla siitä vähintään viikkoa ennen ja monilla talousaloilla ovat voimassa pitemmät irtisanomisajat, joita lain mukaan on samoin noudatettava lakosta ilmoitettaessa. Kaikkien näiden aikamäärien laiminlyöminen, vaikka kysymyksessä olisi »laillinenkin» lakko, antaa työnantajalle oikeuden periä työntekijöiltä tappiot. Englannin laki edellyttää sitä paitsi välittömästi, että tällöin työsuhde katkeaa, vaikka työntekijät lakon jälkeen hyväksyttäisiin jälleen työhön.

On aivan luonnollista, että käytännössä ei työntekijöillä useimmissa tapauksissa lakkoa julistaessaan ole mahdollisuutta noudattaa kaikkia voimassaolevia joskus hyvinkin pitkiä ennakkoilmoitusaikoja. Sellaiset »rikkomukset» ovat tavallisia ja yleisiä, ja niihin vetoamalla kapitalistit ryhtyvät

toimenpiteisiin virallisesti luvallistenkin lakkojen osanottajia vastaan.

Muissa kapitalistisissa maissa oikeuskäytäntö oli pitkät ajat samalla kannalla. Vakuututtuaan tällaisen linjan noudattamisen vaikeuksista eräiden maiden hallitsevat piirit ovat kuitenkin viime aikoina muuttaneet suhdettaan tähän ongelmaan.

Länsi-Saksan valtakunnallinen työtuomioistuin tarkisti tammikuussa 1955 vanhan käytännön ja julisti uuden periaatteen: »Kollektiivisella oikeudella eli liittoutumisoikeudella on etuisuus sopimusoikeuden rinnalla, ja uskollisuudella liittoa kohtaan on etuisuus sopimusta kohtaan osoitetun uskollisuuden rinnalla.»[1] Tästä periaatteesta on tehty johtopäätös, että jos työntekijä liittyy ammattijärjestön julistamaan lailliseen lakkoon, niin ei hänen menettelyään voida pitää oikeudenvastaisena, vaikka hän ei olisi ennakolta ilmoittanutkaan työnantajalle irtisanomisestaan. Tuomioistuin sääti sitä paitsi, ettei työntekijä ole ennen lakkoon liittymistään velvollinen ilmoittamaan irtisanomisestaan eikä työnantajalla ole oikeutta erottaa työläistä tai toimihenkilöä hänen osallistumisestaan luvalliseen lakkoon. Ammattijärjestön laillisesti järjestämä lakko ei lakkauta, se vain pysäyttää työehtosopimuksen voimassaolon.

Julistaessaan nämä periaatteet valtakunnallinen tuomioistuin ei suinkaan huolehtinut työtätekevien lakko-oikeustakeista. Samassa päätöksessä tuomioistuin sääti, että työnantaja voi erillisten työläisten ja toimihenkilöiden erottamisen asemesta julistaa työnsulun ja lakkauttaa kerralla työsuhteet kaikkiin lakkolaisiin. Sittemmin kysymys kaikkien tai osan lakkoon osallistuneiden työhön hyväksymisestä riippuu kokonaan kapitalistin mielivallasta. Näin ollen perustelun muodollisesta muuttumisesta huolimatta kaikki jää siis entiselleen, kuten länsisaksalaiset lakimiehet itsekin myöntävät.[2]

Ranskassa oli samoin pitkän aikaa vallalla teoria, että lakon yhteydessä työsopimuksen voimassaolo katkeaa. Vasta 11. helmikuuta 1950 julkaistu laki sääti, että ellei lakko riko törkeästi työehtosopimusta, se pysyy voimassa. Sen voimassaolo vain pysähtyy. Siitä huolimatta ranskalaiset

---

[1] Neue Juristische Wochenschrift, 1955, Nro 23, S. 884.
[2] Hueck—Nipperdey. Op. cit., Bd. II, S. 619—620.

tuomarit eivät velvoita työnantajia laillisen lakon jälkeen hyväksymään kaikkia lakkolaisia työhön. Niissä tapauksissa työnsä menettäneet työntekijät voivat vain toivoa saavansa jonkinlaisen rahallisen korvauksen. Vakava työsopimuksen rikkomus lakon aikana on kuitenkin perusta irtisanomiselle.

Italian ja Belgian oikeuskäytäntö on nykyään sillä kannalla, että laillinen lakko ainoastaan pysäyttää työsopimuksen voimassaolon, mutta ei lakkauta sitä. Samanlainen tilanne on Ruotsissa, missä työläisillä on oikeus aloittaa lakko jättämättä ennakkoilmoitusta.

USA:ssa Wagnerin lain määräyksen mukaan, joka myöhemmin uudistettiin Taftin—Hartleyn ja Landrumin—Griffinin laeissa, luetaan työriidan tai työnantajan »epärehellisen menettelyn» johdosta työnsä lopettaneet henkilöt palkkatyöläisiksi, toisin sanoen oletetaan, että he säilyttävät työsuhteensa työnantajaan.

Lakkolaisten työhön hyväksymisvelvollisuus on säädetty vain sellaisten lakkojen suhteen, jotka työnantajan »epärehellinen menettely» on aiheuttanut. Tavallisten taloudellisten, niin ikään laillisiksi katsottujen lakkojen osanottajat työnantaja voi kuitenkin erottaa. Mikäli heidät hyväksytään sittemmin työhön, kapitalistilla on oikeus olla laskematta lakonedellistä aikaa työsuhteeseen kuuluvaksi, mikä aiheuttaa vakavia rajoituksia heidän oikeuksiinsa.

Kaikki edellä sanottu vahvistaa oikeaksi sen, että porvarillinen oikeus hyväksyy mitä erilaisimpien ja ankarimpien rankaisutoimenpiteiden käyttämisen lakkotaistelun järjestäjiä ja osanottajia kohtaan riippumatta siitä, katsotaanko konkreettiset lakot laillisiksi vai laittomiksi. Sellaisten tehosteiden säätäminen horjuttaa perin juurin lakko-oikeuksia.

Lakkotaistelu kasvaa, laajenee ja voimistuu sittenkin, sen kulussa asetetaan uusia vaatimuksia, se vetää mukaansa yhä uusia työntekijäryhmiä. Se todistaa, että työväenliike särkee lainsäädännölliset ja muut oikeudelliset esteet, joita pystytetään sen tielle. Lakkoliikkeen järkähtämätön kasvu on vakuuttava todistus siitä, etteivät mitkään valtiolliset kiellot kykene pystyttämään »sosiaalista rauhaa» riistoon ja sortoon perustuvassa yhteiskunnassa, jossa luokkaristiriidat ovat luonteeltaan antagonististen tuotantosuhteiden kiertämätön ilmaus.

LOPPULAUSE

Työn ja pääoman keskinäiset suhteet ovat kapitalismin yleisen kriisin kaudella saaneet erikoispiirteitä, jotka juontuvat niin itse valtiomonopolistisen kapitalismin kehityksestä kuin myös työväenliikkeen kasvusta. Tärkein mikä näitä suhteita luonnehtii on kuitenkin työn riiston voimistuminen, luokka-antagonismien syveneminen ja luokkataistelun kärjistyminen.

Luokkataistelu on tehnyt mahdolliseksi sen, että työväenluokka kestää monopolien ja porvarillisen valtion yhdistettyjen voimien paineen, puolustaa ja laajentaa voittojaan poliittisella, taloudellisella ja sosiaalisella alalla.

Porvarilliset sosiaalisen kumppanuuden teoriat vääristelevät häikäilemättömästi kapitalististen tuotantosuhteiden olemusta esittäen riiston ja ankaran luokkataistelun suhteet idylliksi yhteistyöksi. Mutta kun sosiaalisen kumppanuuden aate on läpeensä valheellinen ja demagoginen, niin sosiaalisen kumppanuuden lipun alla harjoitettu suurpääoman politiikka ei suinkaan ole myytti, vaan reaalista todellisuutta. Itse tämä politiikka on muuttunut erääksi kireäksi porvariston työväenluokkaa vastaan käymän luokkataistelun muodoksi. Siihen liittyvät toimenpiteet »sosiaalisen rauhan» pakolliseksi aikaansaamiseksi ja sitä toteutetaan käytännössä valtion, yksityismonopolistisen ja sekalaisten elinten monihaaraisen mekanismin avulla.

Sosiaalinen kumppanuus on realiteetti pääoman edustajien ja reformististen järjestöjen oikeistojohtajien välisissä suhteissa. Antagonististen luokkien välisissä suhteissa ei ole eikä voi olla sosiaalista rauhaa ja yhteistyötä, mutta pääoman puolelle siirtyneistä sosiaalidemokratian ja reformististen ammattiliittojen johtajista on tullut monopolistisen porvariston todellisia kumppaneita. Monet heistä ovat turvanneet itselleen pääoman edustajien kanssa tasaveroisen aineellisen ja yhteiskunnallisen aseman. Molemmat osapuolet huolehtivat samalla tavalla kapitalistisen tuotannon eduista, yrittäjänvoittojen kohottamisesta ja työn voimaperäistämisestä.

Sosiaalisen kumppanuuden aatteiden levittäjät työväenjärjestöissä asettavat itsensä työläisjoukkojen vastakohdaksi ja esiintyvät työtätekevien aktiivisia taistelutoimia vastaan. Oikeistoreformistien johtajat katsovat paremmaksi käydä kulissientakaisia keskusteluja porvariston leiriin kuuluvien kumppaneittensa kanssa. Tällainen politiikka vaikeuttaa huomattavasti työväenliikettä, hankaloittaa työväenluokan taistelua ajankohtaisten taloudellisten, sosiaalisten ja poliittisten vaatimustensa toteuttamisen puolesta.

Nykyoloissa työväenliikkeen päätehtävänä on sen hajaannuksen poistaminen. Työväenluokan voimien yhdistäminen on sen menestyksen tae pääomanvastaisessa taistelussa. Reaalisena tienä yhtenäisyyteen on työtätekevien joukkojen oikeuksien ja etujen ajamiseen tähdättyjen toimien ja esiintymisten yhtenäisyys. Valtava merkitys tässä suhteessa on sillä tosiasialla, että lähimmät sosiaaliset ja taloudelliset vaatimukset, joita erilaisia ideologisia suuntia edustavat työväenjärjestöt ovat viime vuosina esittäneet, käyvät monessa suhteessa yhteen. Siten syntyy työläisjoukkojen yhtenäisen taistelun ohjelma.

Aktiivisimmin yhteistoiminnan politiikkaa toteutetaan välittömästi työntekijäkunnan kesken, työmailla, missä työtätekevät, kommunistit, sosialistit, puolueettomat, katolilaiset ja eri ammattiliittojen jäsenet, esiintyvät kapitalistista riistoa ja isäntien mielivaltaa vastaan. Joukkojen painostus pakottaa useissa tapauksissa myös reformistisien järjestöjen johtajat solmimaan yhteyksiä ja koordinoimaan toimintansa työväen taistelujärjestöjen kanssa. Sosiaalisen kumppanuuden ideologian ja käytännön raskas taakka, myötämielisyys pääoman eduille panee kuitenkin tämän tästä reformistiset toimihenkilöt luopumaan työtätekevien etujen johdonmukaisesta puolustamisesta.

Erimielisyydet asennoitumisessa vallankumouksellisten ja reformistisien työväenjärjestöjen toimintaan eivät suinkaan koske kysymystä, onko osallistuminen porvarilliseen parlamenttiin, hallinto-, sovittelu- ja oikeuselimiin sekä kapitalistisien yritysten taloudellisiin johtoelimiin mahdollista ja tarkoituksenmukaista. Vallankumoukselliset marxilaiset pitävät kaikkia näitä toiminnan lajeja luokkataistelun välttämättöminä muotoina, kapitalistisen riiston ja isäntien mielivallan rajoittamisen keinona, proletaarisina kapitalistien painostuskeinoina, joilla paljastetaan ja tehdään tyhjiksi reformistisien johtajien ja työnantajien kulissientakaiset salahankkeet. Näiden toimintamuotojen menestys riippuu ratkaisevalla tavalla siitä, miten työläisjoukot tukevat työväenedustajia taisteluesiintymisillään työmailla.

Kun oikeistoreformistien toimihenkilöt käyttävät hyväkseen edustustaan työehtosopimusneuvotteluissa, valtio- ym. elimissä sovittelupo

litiikan harjoittamiseksi porvariston kanssa, he aiheuttavat raskasta vahinkoa työväenliikkeelle, horjuttavat sen voittoja, vaikeuttavat työväenluokalle välttämättömien sosiaalisten reformien täytäntöönpanoa. Tänään niin kuin vuosia sitten säilyttävät ajankohtaisuutensa Leninin lausumat sanat: »Tuntuu paradoksilta, mutta koko kansainvälisen sosiaalidemokratian historia varmistaa tämän paradoksin: reformistien taktiikka turvaa kaikkein *huonoimmin* reformien toteuttamisen sekä niiden reaalisuuden. Vallankumouksellisen luokkataistelun taktiikka turvaa parhaiten molemmat. *Käytännössä* reformeja kiristetään nimenomaan vallankumouksellisella luokkataistelulla, sen itsenäisyydellä, sen joukkovoimalla ja sitkeydellä.»[1]

Kysymyksellä työn ja pääoman välisistä suhteista on suuri merkitys ei yksinomaan tämän päivän näkökannalta, vaan myös kapitalististen maiden työväenliikkeen jatkuvan kehittymisen näköaloja silmällä pitäen.

On tunnettua, että niiden muutosten syvällisen erittelyn pohjalla, jotka ovat tapahtuneet luokkavoimien sijoittelussa kansainvälisellä areenalla ja imperialismin leirin sisällä, kommunistiset ja työväenpuolueet ovat tulleet johtopäätökseen sosialistisen vallankumouksen rauhanomaisen suorittamisen mahdollisuudesta. Tämä johtopäätös varmistettiin marraskuussa 1957, marraskuussa 1960 ja kesäkuussa 1969 Moskovassa pidettyjen kommunististen ja työväenpuolueiden neuvottelukokousten asiakirjoissa. Marxilais-leniniläiset puolueet ottavat samanaikaisesti huomioon myös ei-rauhanomaisen sosialismiin siirtymisen mahdollisuuden ja ovat sitä mieltä, että vallankumouksen muodon määräävät konkreettiset historialliset olosuhteet.

Molemmissa tapauksissa kysymys on nimenomaan vallankumouksellisesta siirtymisestä sosialismiin, jolla ei ole mitään yhteistä reformististen luokkarauhaa ja porvariston kanssa tehtävää yhteistyötä saarnaavien aatteiden kanssa. Kommunistisen ja työväenpuolueiden neuvottelukokousten asiakirjoissa sanotaan suoraan, että rauhanomainen sosialistisen vallankumouksen suorittaminen »on mahdollista vain kehittämällä laajaa, keskeytymätöntä työläisten, talonpoikaisjoukkojen ja kaupunkien keskikerrosten taistelua monopolistista suurpääomaa ja taantumusta vastaan syvällisten sosiaalisten reformien, rauhan ja sosialismin puolesta».[2] Tämän taistelun menes-

---

[1] V. I. Lenin. Teokset, 11. osa, ss. 57—58. Karjalan ASNT:n Valtion Kustannusliike. Petroskoi 1956.

[2] Программные документы борьбы за мир, демократию и социализм. М., 1961, стр. 17—18, 77—78. Ks myös: Kommunististen ja työväenpuolueiden kansainvälisen neuvottelukokouksen perusasiakirja. Kansan Uutiset, 24. VI 1969.

tyksen tae on siinä, että annetaan päättävä vastaisku niille opportunistisille aineksille, jotka eivät voi luopua sovittelupolitiikasta kapitalistien ja suurtilanomistajien kanssa.

Marxilaiset ymmärtävät sosialistisen vallankumouksen rauhanomaisella suorittamisella valtiovallan valtaamista ilman kansalaissotaa, ilman aseellisten voimien käyttöä. Tämän mahdollisuuden toteuttamisen välttämättömänä edellytyksenä on kuitenkin luokkataistelun laajamittainen kehittäminen. Taantumusvoimien vastustus voidaan murtaa vain sitä tietä, että työväenluokan taistelua vahvan enemmistön puolesta parlamentissa tukee joukkojen aktiivinen toiminta parlamentin ulkopuolella.

Rauhanomainen tie sosialismiin ei siis eroa ei-rauhanomaisesta tiestä siinä, että toiseen liittyy ja toisesta puuttuu luokkataistelu. Luokkataistelu on kiertämätön. Ero on vain luokkataistelun ankaruudessa ja muodoissa, nämä eroavuudet sitä paitsi eivät riipu niinkään paljon työväenluokasta kuin väestön valtaenemmistön tahtoa vastustavien taantumuspiirien voimasta.

Vain sosialismi voi tehdä lopun ihmisen harjoittamasta toisen ihmisen riistosta. Tämä kiistaton totuus ei silti lainkaan merkitse, että työn ja pääoman suhteet jäävät sosialistisen vallankumouksen voittoon saakka muuttumattomiksi tai niiden on ehdottomasti kehityttävä monopolien herruuden voimistumisen suuntaan. Koko maailmassa ja kapitalististen maiden sisällä muodostuneiden uusien luokkienvälisten voimasuhteiden vallitessa työväenluokan taistelu voi johtaa jo kapitalistisen järjestelmän aikana syvällisiin, tavallisia reformeja pitemmälle meneviin sosiaalisiin uudistuksiin.

Kommunistiset ja työväenpuolueet ovat esittäneet tällaisten uudistusten taisteluohjelman. Sen sisältämät vaatimukset ovat: monopolien herruuden lopettaminen, talouselämän tärkeimpien alojen kansallistaminen ja niiden hallinnon demokratisoiminen, työtätekevien osallistuminen tuotannon johtoon, koko talouselämän käyttäminen rauhanomaisiin tarkoituksiin väestön tarpeiden tyydyttämiseksi, radikaalien agraariuudistusten toimeenpano, työväen elinehtojen parantaminen, talonpoikaiston, kaupunkien pikku- ja keskiporvariston etujen puolustaminen monopolien mielivallalta. Syvällisten sosiaalisten uudistusten toteuttaminen kohottaa työväenluokan osuutta koko yhteiskunnan elämässä, laajentaa sen taloudellisia, sosiaalisia ja poliittisia oikeuksia.

Kaikilla näillä toimenpiteillä on yleisdemokraattinen sisältö. Niiden toteuttaminen lähentää sosialististen uudistusten aikakautta. Taistelu syvällisten sosiaalisten uudistusten puolesta edistää työläisten ja demokraattisten kansanjoukkojen rivien tiivistämistä, niiden

järjestyneisyyden ja tietoisuuden kasvua. Tässä taisteluprosessissa haihtuvat porvarilliset ja reformistiset harhakuvitelmat.

Kapitalististen maiden työväenluokalla ei ole valinnan varaa, käydäkö luokkataistelua vai myöntyäkö sosiaaliseen kumppanuuteen porvariston kanssa. Luokkataistelu on kiertämätön todellisuus. Sitä käy pääoma, sitä käy työväenluokka eikä se voi olla sitä käymättä. Työväenluokka on saavuttanut luokkataistelun tiellä merkittäviä saavutuksia. Tämä tie vie kiertämättömästi uusiin voittoihin, sellaisen yhteiskunnan luomiseen, jossa ei tule olemaan riistoa, ei antagonistisia luokkia eikä luokkataistelua ja joka saattaa maapallolla voimaan kansojen Rauhan, Työn, Vapauden, Tasa-arvoisuuden, Veljeyden ja Onnen.

SISÄLTÖ

Esipuhe 3

Tuotanto- ja työsuhteet 3
Poliittisten puolueiden osuus 8
Ammattiliittojen asema 10
Työn valtiollinen sääntely 12
Työtätekevien aloitteellisuus 15
Kansainvälisen yhteistyön mahdollisuudet 18

Johdanto 20

I luku. **Sosiaalisen kumppanuuden teoriat monopolien palveluksessa** 29

1. Kapitalismin pahin luokkaristiriita ja nykyisten porvarillisten ideologien yritykset naamioida se 29
2. Sosiaalisen kumppanuuden individualistiset oppirakennelmat 36
3. Sosiaalisen kumppanuuden kollektivistiset oppirakennelmat 71

II luku. **Työsuhteiden »autonomisen» sääntelyn teoria ja käytäntö** 94

1. Valtion puuttuminen työsuhteisiin ja sosiaalisten kumppaneiden autonomia 94
2. Joukkotyöehtosopimus työehtojen sääntelymenetelmänä 110
3. Joukkotyöehtosopimusten oikeusvaikutus 128
4. Hallinto-oikeudelliset lisäykset joukkotyöehtosopimusten järjestelmään 142
5. Pakollinen välimiesmenettely työehtoasioissa 152

III luku. **Sosiaalisen rauhan pakolliset turvaamisyritykset** 162

1. Luokkaselkkausten objektiivinen väistämättömyys kapitalismin oloissa 162
2. Proletariaatin luokkataistelun tukahduttamismenetelmät 175
3. Joukkotyöehtosopimusten käyttäminen lakko-oikeuden rajoittamiseen 200
4. »Sosiaalisen rauhan» pakollisen turvaamisen valtiolliset järjestelmät 215

Loppulause 251